

Il lavoro temporaneo tra contratti a termine e somministrazione

Prima analisi in vista
del c.d. decreto dignità

a cura di

Valeria Ferro, Marco Menegotto,
Francesco Seghezzi

ADAPT

LABOUR STUDIES

e-Book series

n. 72

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

Lilli Casano

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

Emmanuele Massagli

Francesco Nespoli

Flavia Pasquini

Pierluigi Rausei

Francesco Seghezzi (*direttore ADAPT University Press*)

Silvia Spattini

Paolo Tomassetti

Davide Venturi

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Lavinia Serrani



@ADAPT_Press @adaptland @bollettinoADAPT

Il lavoro temporaneo tra contratti a termine e somministrazione

**Prima analisi in vista
del c.d. decreto dignità**

a cura di

**Valeria Ferro, Marco Menegotto,
Francesco Seghezzi**

ISBN 978-88-98652-97-6

© 2018 ADAPT University Press – Pubblicazione on-line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

INDICE

Introduzione	VII
Capitolo I. Il lavoro temporaneo (e a tempo determinato) in Italia <i>di</i> <i>Francesco Seghezzi</i>	1
1. Il lavoro temporaneo in Italia e in Europa	2
2. I contratti a termine in Italia	4
Capitolo II. Mercato della somministrazione e tutele dei lavoratori <i>di</i> <i>Silvia Spattini</i>	7
1. L'andamento del mercato della somministrazione di lavoro.....	7
2. Interventi normativi restrittivi e tutele dei lavoratori	11
Capitolo III. La legislazione italiana e il quadro comparato	13
1. Italia.....	13
2. Francia	16
3. Germania	20
4. Spagna.....	23
5. Olanda.....	27
6. Regno Unito.....	29
Capitolo IV. La contrattazione collettiva nazionale su lavoro a termine e somministrazione <i>a cura di Valeria Ferro</i>	33
1. Mappatura dei CCNL	33

2. Schede di sintesi dei CCNL analizzati	37
Capitolo V. Il ruolo della contrattazione aziendale a cura di Marta Costantini	133
1. Spazi di intervento e prassi	133
2. Schede di sintesi degli integrativi analizzati.....	135
Capitolo VI. Lavoro di breve durata e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di Giada Benincasa, Irene Tagliabue, Lorenzo Maria Pelusi	158
1. I principali fattori di rischio del lavoro flessibile individuati dalla dottrina nazionale.....	158
1.1. Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	160
1.2. Il d.lgs. n. 81/2015: un'occasione persa per riformare la materia?	162
2. Il quadro scientifico internazionale.....	162
2.1. I rischi comuni alle varie forme di lavoro precario e quelli esclusivi della somministrazione a termine	165
2.2. Tre tipologie di rischio nel lavoro di breve durata.....	166
Capitolo VII. Lavoro di breve durata e accesso alle misure di welfare contrattuale a cura di Luca Vozella	169
1. Mappatura dei CCNL	169
2. Schede di sintesi dei CCNL analizzati	177
Capitolo VIII. Bibliografia essenziale di Marco Menegotto, Diogo Silva ..	194
Notizie sugli autori	200

Introduzione

Nelle ultime settimane è tornato centrale il dibattito attorno alla opportunità di intervenire per legge sulla materia dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e sulla somministrazione.

Volgendo uno sguardo ai dati sull'occupazione, i rapporti di lavoro a tempo determinato (v. *infra* cap. I) – considerati sia in valore assoluto che in termini percentuali rispetto alle assunzioni stabili – hanno conosciuto una crescita costante che ha visto una forte accelerazione tra il 2014 e il 2017, con un trend che si conferma nello stesso senso nel primo trimestre del 2018, e ciò in linea con l'andamento medio in Europa.

Quanto alla somministrazione di lavoro (v. *infra* cap. II), secondo l'osservatorio mondiale “*Staffing Industry Analysts*” nel 2018, su 60 Paesi analizzati, il nostro è stato giudicato al pari della Svezia come il migliore dal punto di vista della attrattività del lavoro tramite agenzia. Negli ultimi anni si è assistito ad un aumento del tasso di penetrazione della somministrazione nel mercato del lavoro (1,3% nel 2016), comunque al di sotto della media europea (1,6% nel 2016), pur con relative prospettive di continua crescita (+15% nel 2018).

È dunque pacifica la rilevanza di tali istituti nelle dinamiche di incontro tra domanda e offerta di lavoro, soprattutto in ragione di un'epoca in cui il mercato appare indiscutibilmente più fluido, con ricorrenti periodi di transizione da un'occupazione all'altra¹, in cui la eventualità di alternare percorsi di carriera come lavoratori subordinati e poi come autonomi non sarà più un tabù. Pertanto sarà sempre più difficile ricondurre le diverse forme di ingaggio delle risorse umane al paradigma novecentesco del lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonostante la legge continui a ritenerlo la forma comune di assunzione².

[L'ultima bozza circolata](#) del decreto-legge in materia di lavoro (meglio noto come “decreto dignità”) – introduce infatti alcuni interventi modificativi del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. La volontà dell'esecutivo è quella di limitare il ricorso al lavoro a termine e (salvo non si abbandoni, come pare da indiscrezioni, questa via) abrogare *tout court* la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (altrimenti noto come *staff leasing*).

In particolare, dovrebbe essere confermata la a-causalità per la stipula di contratti a termine della durata massima di 12 mesi, ammettendo invece ulteriori rinnovi (fino al termine massimo

¹ Per un approfondimento sulla riforma del mercato del lavoro (d.lgs. n. 150/2015) e gli impatti sulla nuova geografia del lavoro, ed in particolare sulla teoria dei mercati transizionali del lavoro, cfr. L. CASANO, *La riforma del mercato del lavoro nel contesto della “nuova geografia del lavoro”*, in *Dir. rel. ind.*, n. 3/2017, 634 e ss.; cfr. altresì [L. CASANO, *Le transizioni occupazionali nella nuova geografia del lavoro*](#), in *Bollettino ADAPT*, 2017, n. 2.

² Dapprima introdotto con la riforma Fornero del 2012, tale principio risulta oggi sancito all'art. 1 d.lgs. n. 81/2015, secondo cui «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro».

complessivo dei 36 mesi) solo al ricorrere di una delle seguenti causali:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, o per esigenze sostitutive;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;
- c) esigenze relative alle attività stagionali.

Viene altresì prevista una riduzione dalle attuali cinque a quattro proroghe nell'arco dei 36 mesi, indipendentemente dal numero dei contratti e, la applicabilità delle nuove disposizione anche ai rapporti a termine in corso all'entrata in vigore del decreto.

Non è questa la sede per approfondire le questioni di metodo, di merito e di opportunità di simili scelte legislative. Basti segnalare che si tratterebbe di una ulteriore riforma su di un tema che ciclicamente si ripropone nel dibattito politico e sindacale a seconda degli orientamenti (e relativi principi e ideologie) che si alternano con il mutare delle maggioranze di Governo, il che non giova alla certezza del diritto sia per le imprese che per i lavoratori, per di più se in assenza di (pure utili) disposizioni transitorie.

Il contratto a termine ha vissuto infatti, nella storia recente del nostro ordinamento, dapprima (con la Legge n. 230/1962) una forte limitazione nel suo impiego per il tramite di un elenco ristretto e tassativo di cause di ammissibilità, seguita solo nel 2001 da un intervento legislativo che introduceva di fatto un più ampio principio di causalità ammettendone la stipula al ricorrere di esigenze tecniche, organizzative e produttive, fino ad arrivare al biennio 2014 – 2015 con le riforme riconducibili al più ampio disegno del *Jobs Act* che ne hanno liberalizzato totalmente l'utilizzo.

Quanto alla somministrazione di lavoro, poco sembra cambiato dalla legge Biagi ad oggi nella percezione diffusa su di un simile strumento, che pur assicurando parità di trattamento economico e normativo rispetto alle assunzioni dirette, garantisce un certo grado di flessibilità nella disponibilità della forza lavoro, oggi precondizione per garantire margini di competitività e produttività alle imprese che sempre più operano su mercati esposti a stagionalità, fasi, ciclicità e richieste imprevedute, senza nocimento alle garanzie degli stessi lavoratori.

Diversamente, pare assai più interessante volgere lo sguardo al diritto delle relazioni industriali³, vera e propria fonte del diritto in grado di calare nei diversi settori merceologici le regole dell'ordinamento statale⁴.

Peraltro è la disciplina della flessibilità, qui intesa nel senso della regolazione dell'ingaggio della forza lavoro tramite contratti diversi dal lavoro subordinato a tempo indeterminato, che tradizionalmente rappresenta una delle materie di competenza concorrente tra legge e contrattazione collettiva.

³ Quale insieme di disposizioni di regolazione delle relazioni di lavoro che trae origine dal sistema spontaneo di composizione del conflitto e autoregolazione degli interessi organizzati e per loro natura contrapposti. Cfr. M. TIRABOSCHI, *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, III ed., ADAPT University Press, 2017, 23.

⁴ Cfr. di recente T. TREU, *La contrattazione collettiva in Europa*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2/2018, 371, secondo cui «La contrattazione collettiva è stata soprattutto in Europa lo strumento principale di regolazione dei rapporti di lavoro per oltre un secolo».

Invero già all'indomani della pubblicazione del decreto legislativo n. 81/2015 che – come pare oggi per il c.d. “decreto dignità” – aveva un impatto notevole sugli spazi di intervento della autonomia collettiva, ci si era interrogati sui complessi meccanismi di coordinamento tra fonti autonome e fonti eteronome del diritto del lavoro⁵. Complessità amplificata, oggi come allora, da uno scarso (o addirittura assente) coinvolgimento delle parti sociali nella fase di progettazione della stessa riforma; quelle stesse parti sociali che sono poi chiamate a intervenire sull'assetto di regole vigenti quantomeno per valutare la possibilità di eventuali modifiche alla luce dei nuovi testi di legge. Esiste oggi infatti, come tentiamo di dimostrare con questo contributo, un vasto reticolato di disposizioni introdotte per via pattizia – sia a livello nazionale e di settore che a livello aziendale – differenti tra loro a seconda della categoria merceologica di riferimento e delle esigenze particolari degli stessi.

Ancor più d'interesse è interrogarsi sull'impatto che la riforma avrebbe sulla contrattazione vigente. La domanda di fondo è la seguente: che tipo di forza avrà l'apposizione per legge di causali per la ammissibilità del rinnovo di un contratto a termine, laddove la contrattazione collettiva – con l'80% dei CCNL mappati (v. *infra* cap. IV) – ragiona in termini di libertà nella stipula di detti contratti o addirittura richiama espressamente il decreto legislativo 81 (20 su 27 CCNL mappati)? Può la legge intaccare, almeno nel caso di contratti nel pieno del periodo di loro vigenza, l'equilibrio sinallagmatico definito dalle parti sociali? Fatta salva la facoltà per le parti sociali di rinegoziare in qualunque momento

⁵ Cfr. P. TOMASSETTI, *Riordino delle tipologie contrattuali e contrattazione collettiva*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, 2016, 342 e ss.

i contenuti dei precedenti accordi, la giurisprudenza⁶ si è espressa nel senso di garantire la perdurante efficacia delle clausole contrattuali rispetto ad eventuali sopravvenuti interventi modificativi ad opera della legge dello Stato rispetto all'assetto pregresso.

Per queste ragioni numerosi giovani ricercatori della Scuola di ADAPT hanno deciso di consegnare all'attenzione dell'opinione pubblica, degli operatori e dei tecnici, e in ultimo al decisore politico, una rappresentazione del complesso quadro regolatorio in materia di contratti a termine e somministrazione di lavoro non solo riferendosi alla legge dello Stato, ma anche (e soprattutto) assicurando una attenzione particolare alle regole introdotte dalla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale.

L'auspicio è quello di poter contribuire in maniera costruttiva al dibattito in corso, fornendo una nuova e più approfondita chiave di lettura della complessità che caratterizza il contemporaneo mondo del lavoro, nel tentativo di aggiungere un ulteriore tassello al progetto di modernizzazione del nostro mercato del lavoro.

⁶ Per un esempio si rinvia a P. TOMASSETTI, *cit.*, 359, spec. nota 23.

Capitolo I.

**Il lavoro temporaneo
(e a tempo determinato) in Italia**

di Francesco Seghezzi

Obiettivo del decreto dignità è quello di avviare azioni di contrasto al fenomeno del precariato che, e questo è l'assunto di partenza, sarebbe aumentato notevolmente negli ultimi anni tanto da richiedere un intervento urgente. I contenuti del decreto ci fanno comprendere come il precariato sia identificato dal legislatore negli istituti del contratto a tempo determinato e nel contratto di somministrazione, in particolare la somministrazione a tempo indeterminato. Sulla base di questi elementi è interessante offrire un quadro di dati statistici e amministrativi che delinei l'evoluzione di tali forme contrattuali e la inserisca nel quadro comparato.

La prima distinzione da fare riguarda quello che le diverse tipologie di dati ci consentono di conoscere. Infatti le statistiche diffuse dall'Istat, seguendo la modalità di rilevazione utilizzata a livello europeo e internazionale, ci offrono dati in merito ai *contratti temporanei* in senso lato, ossia tutto il lavoro dipendente non considerato *permanente*. Tali dati consentono di avere un quadro sullo stock di lavoratori temporanei presenti nel nostro Paese. I dati amministrativi forniti invece sia da INPS che dal Ministero del lavoro riguardano il flusso di attivazioni e cessazioni dei contratti,

e questo consente di avere una idea più precisa dell'andamento dei contratti a termine, non solo del lavoro temporaneo in generale.

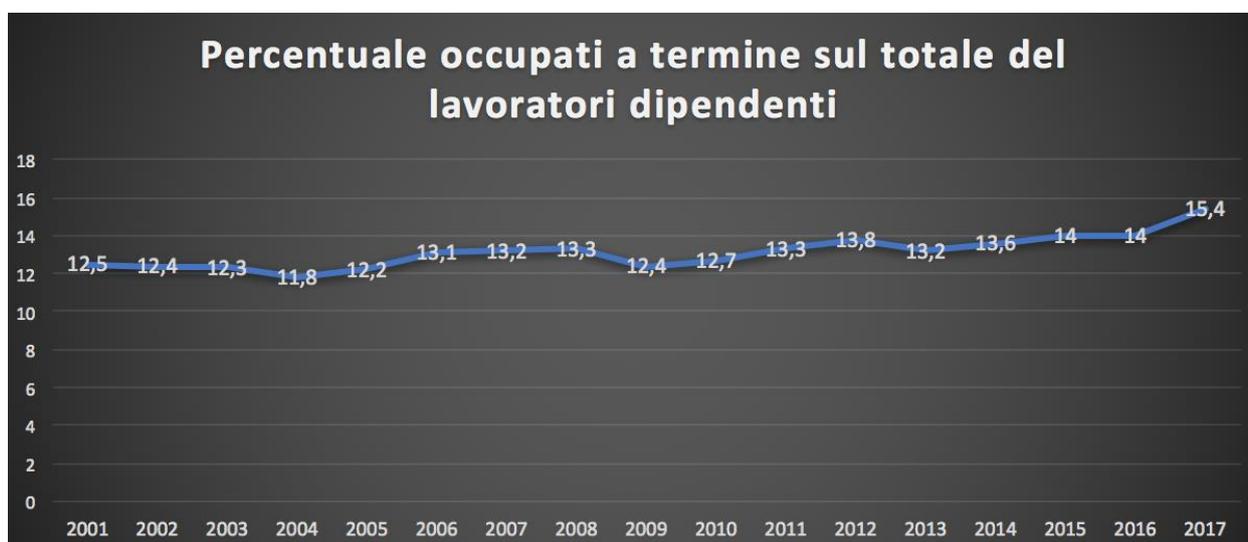
1. Il lavoro temporaneo in Italia e in Europa

Possiamo individuare come data di inizio della ricostruzione statistica che vogliamo proporre il 2001, data in cui viene liberalizzato in Italia mediante il d.lgs. n. 368 il contratto a termine superando la legge n. 230 del 1962 che lo prevedeva solo in poche determinate situazioni.



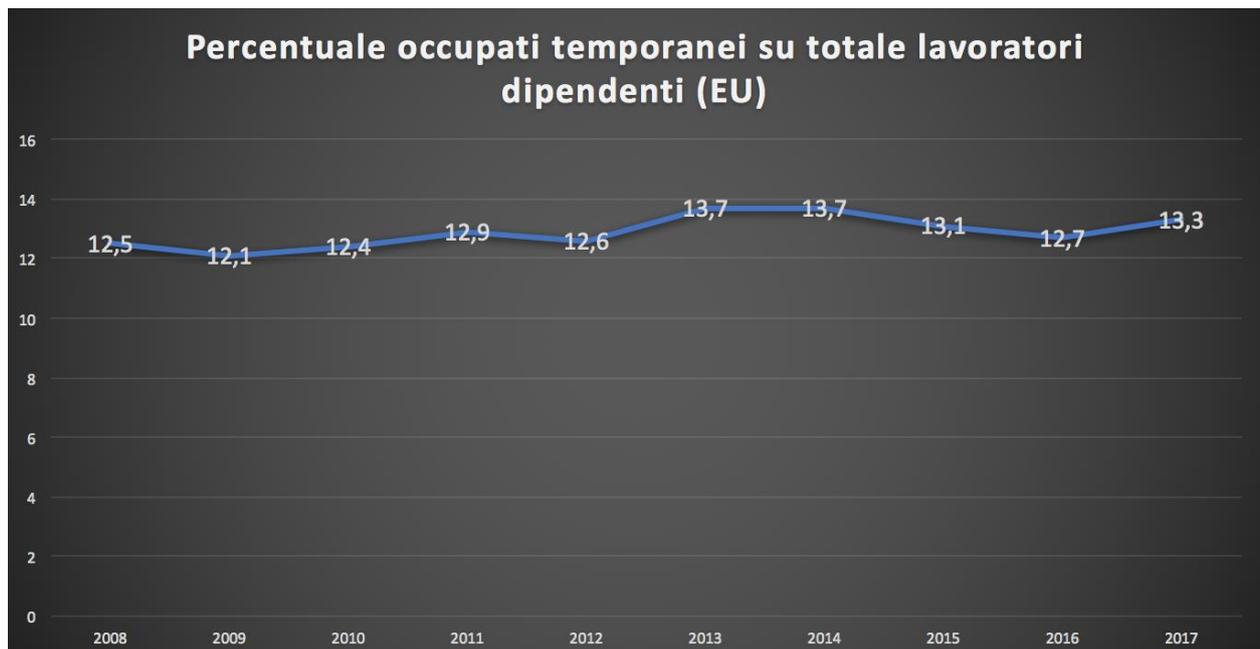
Come si può notare dal grafico l'impatto della nuova norma non si è fatto sentire per i primi anni e inizialmente il numero di occupati a termine è rimasto sostanzialmente lo stesso, vivendo anzi un calo nel 2004. Successivamente si è assistito ad una breve crescita tra il 2005 e il 2008 subito rallentata dai primi anni di crisi. A partire dalle prime avvisaglie di ripresa economica, che spes-

so si è storicamente accompagnata da una cautela nelle scelte occupazionali delle imprese che preferiscono contratti a termine, abbiamo assistito ad una crescita degli occupati temporanei, rallentatasi poi nel 2013, probabilmente sempre per motivi legati alla congiuntura economica e agli impatti della seconda fase della crisi. Tra il 2001 e il 2013 la crescita complessiva di questa tipologia di occupati è stata quindi di 225mila unità, pari all'11,4%. Una crescita più marcata è riscontrabile invece a partire dal 2014, complice il c.d. decreto Poletti insieme all'avvio di un processo di generale miglioramento dell'economia italiana, concentrato soprattutto nel settore dei servizi. Tra il 2014 e il 2017 il numero di occupati a termine è cresciuto di 446mila unità, pari al 19,6%. Nel corso di questi quattro anni si è assistito quindi ad una crescita pari al doppio di quella avvenuta tra il 2001 al 2013. Complessivamente tra il 2001 e il 2017 la crescita è stata di 750mila unità, pari al 38%, e i primi dati del 2018 confermano come questo trend sia ancora in corso.



Se non guardiamo solo al numero assoluto ma alla percentuale dei lavoratori a termine sul totale dei lavoratori dipendenti assistiamo alla medesima dinamica. Ma questo grafico ci consente

anche di inserire l'andamento di questa fetta del mercato del lavoro italiano all'interno del quadro europeo. Emerge così come il dato italiano si trova in linea con la media europea, fatta salva l'accelerazione degli ultimi anni. Non sembra riscontrarsi quindi una particolare anomalia italiana rispetto alla quantità di occupazione temporanea.



2. I contratti a termine in Italia

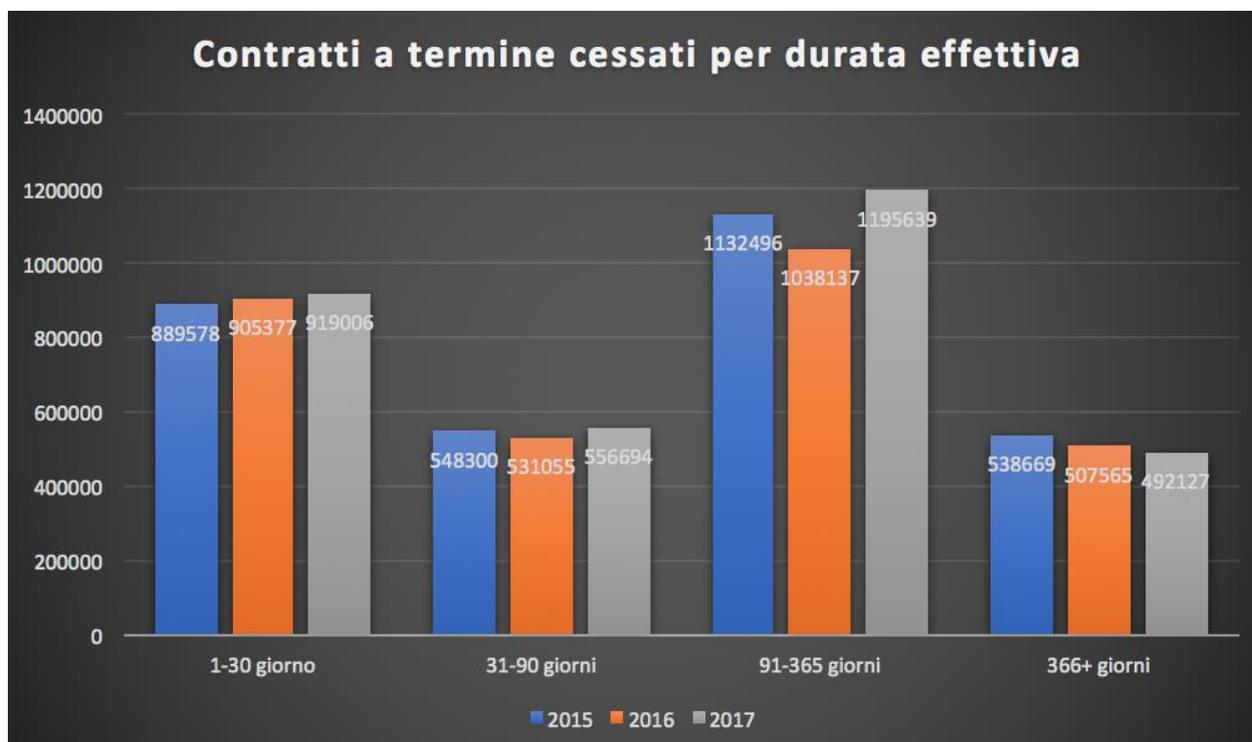
I dati amministrativi consentono, come detto, di avere un panorama dei flussi dei contratti a tempo determinato negli ultimi anni. Utilizzando i dati dell'Osservatorio sul precariato INPS è possibile vedere come, nell'arco di tempo disponibile 2014-2017, il numero di contratti a tempo determinato attivati sia cresciuto da 2,352 milioni nel 2014 a 3,211 milioni nel 2017, con una crescita particolarmente marcata nell'ultimo anno, ma già individuabile nel 2016. E tale crescita sembra coincidere, sebbene fosse già in

corso precedentemente, con la riduzione e poi il venire a meno degli incentivi per i contratti a tempo indeterminato previsti dal Jobs Act.



Ma è importante non fermarsi nell'analisi al solo numero dei contratti a tempo determinato ma approfondire la loro durata effettiva. Infatti sappiamo che il numero dei contratti non coincide con il numero degli occupati, in quanto un singolo lavoratore potrebbe essere soggetto di più attivazioni nel corso di un anno. A questo riguardo i dati del Ministero del Lavoro, estratti dalle Comunicazioni Obbligatorie da effettuare nel momento di un nuovo contratto, mostrano come nel corso del periodo 2015-2017 siano cresciuti i contratti di durata da 1 a 30 giorni (da 889mila nel 2015 a 919mila nel 2017), così come quelli di durata tra i 31 e i 90 giorni e quelli tra i 91 e i 365 giorni (sebbene in misura infe-

riore. Al contrario sono diminuiti, da 538mila a 492mila, i contratti con durata effettiva maggiore sopra i 366 giorni.



Capitolo II.

Mercato della somministrazione e tutele dei lavoratori

di Silvia Spattini

1. L'andamento del mercato della somministrazione di lavoro

Per il 2018, l'Italia è stata giudicata come il mercato della somministrazione più attrattivo, insieme alla Svezia, su 60 Paesi oggetto di analisi¹.

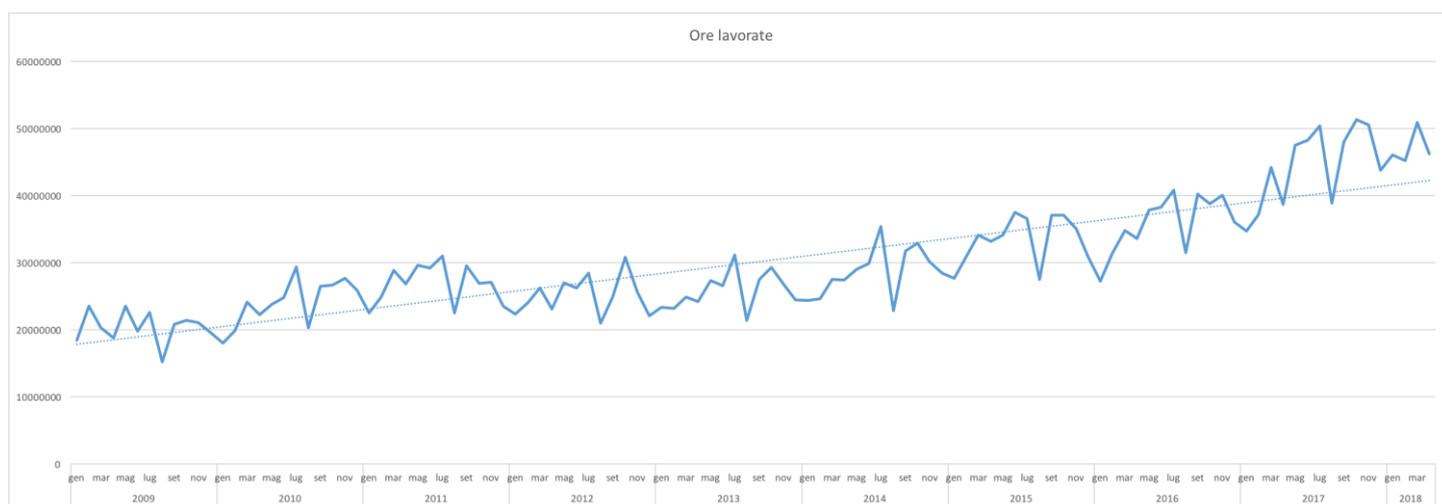
Se dovessero essere approvate le modifiche ipotizzate dal decreto dignità con riferimento alla somministrazione, indubbiamente tale valutazione dovrebbe non poco modificarsi, poiché le prospettive di sviluppo del settore sarebbero notevolmente ridotte.

La valutazione dell'attrattività del mercato della somministrazione non è, tuttavia, soltanto focalizzata sulla limitata severità e rigidità della relativa disciplina. Incidono su tali previsioni diversi indici, tra i quali, la dimensione, l'andamento e le prospettive di crescita del mercato nel breve e nel medio-lungo periodo, oltre che dall'andamento dell'economica nel suo complesso.

¹ STAFFING INDUSTRY ANALYSIS, *Most Attractive Staffing Markets Globally*, 2018.

Nonostante nel 2017 il mercato italiano della somministrazione si sia classificato come l'ottavo mercato a livello mondiale in termini di fatturato, esso costituisce una quota relativamente piccola dell'intera economia; mentre il tasso di penetrazione della somministrazione (il numero di lavoratori in somministrazione rispetto al totale dei lavoratori) è stato calcolato per l'Italia nel 2016 al 1,3%, al di sotto della media mondiale del 1,6%². Tale dati lasciano ipotizzare importanti margini di crescita per il settore, tanto che per il 2018 è stata prevista una crescita del 15%³.

Grafico 1



Fonte: Serie storiche Ebitemp; nostra elaborazione grafica

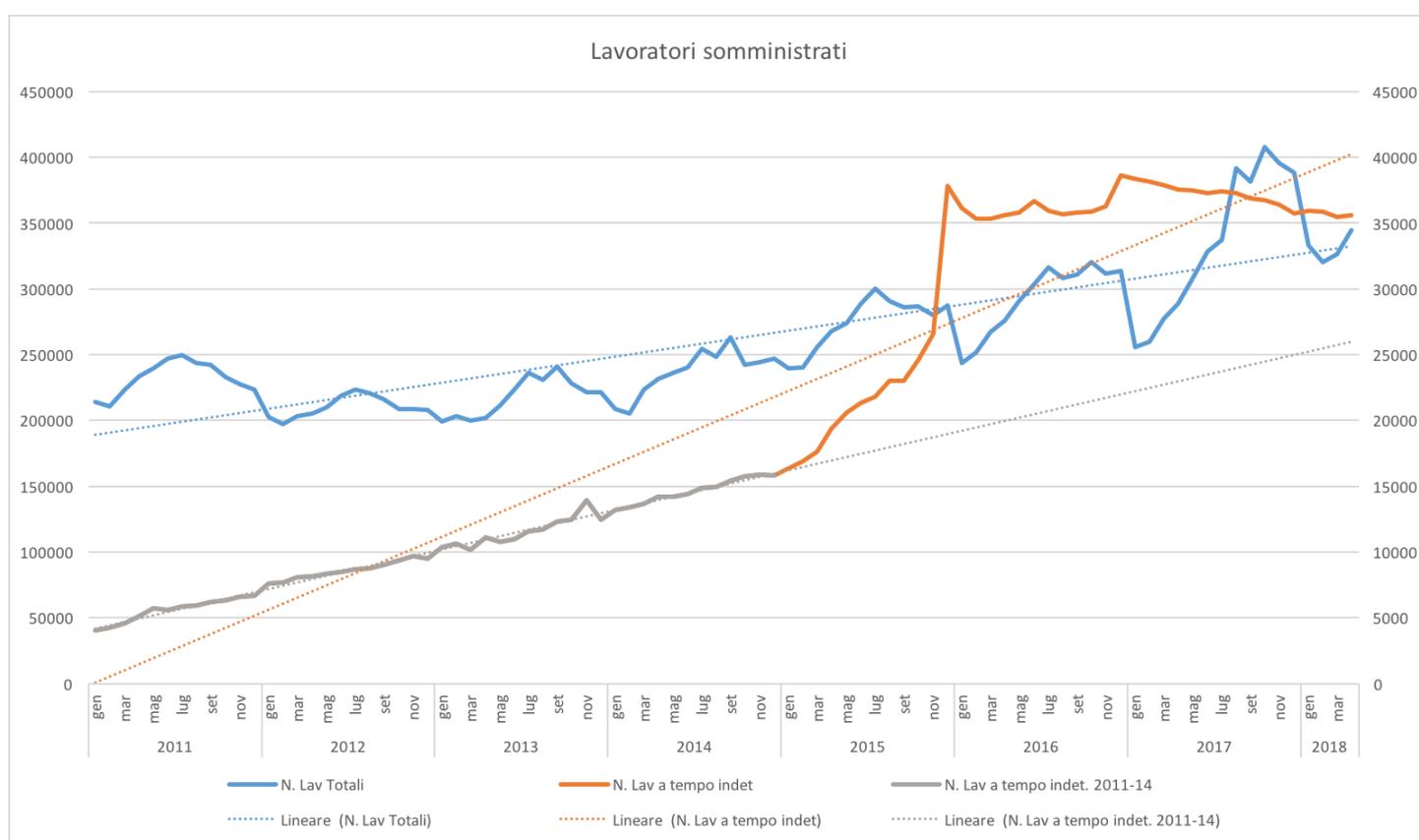
La crescita del settore della somministrazione non è, tuttavia, limitata agli ultimi anni, ma, guardando al numero di ore lavorate in somministrazione (grafico 1) e a prescindere da diversi inter-

² WEC, *Economic Report. Enabling work, adaptation, security & prosperity*, 2018 Edition, 12.

³ STAFFING INDUSTRY ANALYSIS, *Most Attractive Staffing Markets Globally*, 2018.

venti normativi, è possibile rilevare come dal 2009 (in base all'attuale disponibilità dei dati delle serie storiche di Ebitemp) la tendenza sia in continua crescita. Analogamente, anche il numero dei lavoratori totali in somministrazione e il numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato sono in costante crescita tendenziale (Grafico 2).

Grafico 2



Fonte: Serie storiche Ebitemp; nostra elaborazione grafica

È interessante osservare, più nel dettaglio, nell'anno 2015 l'effetto combinato dell'incentivo all'assunzione a tempo indeterminato e la modifica della regolamentazione della sommini-

strazione a tempo indeterminato introdotta con il decreto legislativo n. 81 del 2015 entro in vigore il 25 giugno dello stesso anno. Come era logico attendersi, già all'inizio del 2015 il numero di lavoratori a tempo indeterminato comincia ad impennarsi. Nel grafico, infatti, è possibile vedere come la linea relativa a questo dato (linea arancione) abbia una progressione di crescita decisamente maggiore rispetto alla linea tendenziale relativa ai dati fino al 2014 (linea grigia tratteggiata). Tale impennata diventa più decisa a metà del 2015, con l'entrata in vigore del decreto, per mostrare poi un importante picco a dicembre, poiché nel 2016 sarebbero cambiate le norme sugli incentivi relativi ai contratti a tempo indeterminato. Tutto ciò si è tradotto, in un incremento tra gennaio e dicembre 2015 del 132% del numero di lavoratori a tempo indeterminato.

Nel 2017, il numero di lavoratori a tempo indeterminato ha cominciato invece a scendere, nonostante il numero totale dei lavoratori in somministrazione abbia continuato a incrementarsi. Si può presumere che tale effetto sia dovuto, principalmente, all'eliminazione degli incentivi generalizzati per le assunzioni a tempo indeterminato (sostituite dall'incentivo giovani e Sud).

Nell'ambito della somministrazione, come nel complessivo mercato del lavoro, gli incentivi hanno prodotto l'effetto a cui miravano, ossia l'incremento del numero dei contratti a tempo indeterminato rispetto ai contratti a tempo determinato. Altrettanto atteso è l'effetto del loro esaurimento, appunto una progressiva diminuzione per rientrare nel numero "fisiologico", conseguente alle esigenze della domanda di lavoro. Rispetto a tali incentivi nell'ambito della somministrazione, è opportuno, comunque, ricordare che l'utilizzatore «è tenuto a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori». Pertanto, i vantaggi in termini

di oneri contribuiti conseguenti agli incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato sono totalmente trasferiti all'utilizzatore.

2. Interventi normativi restrittivi e tutele dei lavoratori

Con l'eventuale eliminazione della somministrazione a tempo indeterminato e la forte limitazione del ricorso alla somministrazione a causali strettamente legate a esigenze temporanee, ancora più restrittive di quelle previste agli albori della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, non si può che attendere una considerevole riduzione di tutti gli indici della somministrazione dal numero di contratti e lavoratori in somministrazione, al tasso di penetrazione, al fatturato; traducendosi in una involuzione del relativo mercato.

Inoltre, ricordando che il tasso di penetrazione della somministrazione in Italia è inferiore ad altri Paesi europei e alla media mondiale anche per la diffusione del fenomeno degli appalti di servizi non genuini, realizzati, spesso, dalle c.d. cooperative spurie, interventi normativi di segno restrittivo, come quello ipotizzato dal decreto dignità, andrebbero ulteriormente ad aggravare tale fenomeno, che invece potrebbe essere contrastato proprio incentivando e supportando la somministrazione a tempo indeterminato che è nata con l'obiettivo di internalizzare attività tipicamente esternalizzate attraverso appalti di servizio. Non per niente, infatti, le attività per le quali era ammessa la somministrazione a tempo indeterminato a norma dell'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003 erano attività normalmente svolte in appalto.

Il Governo pare ravvisare un *trade-off* tra mercato della somministrazione e tutele dei lavoratori, che si pretenderebbe di incrementare con le modifiche ipotizzate all'istituto della sommini-

strazione. Tuttavia, pare del tutto contraddittorio, pensare di garantire maggiori tutele ai lavoratori, eliminando la possibilità della somministrazione a tempo indeterminato attualmente possibile solo per lavoratori assunti a tempo indeterminato ovvero limitando i casi di ricorso alla somministrazione, in sostanza, a sole ragioni temporanee. Al contrario, già con il decreto legislativo n. 276 del 2003, confermate dalla direttiva europea n. 104 del 2008, le tutele dei lavoratori non sono tanto connaturate alle ragioni giustificative il ricorso alla somministrazione, ma piuttosto alle diverse tutele nel rapporto di lavoro e nel mercato del lavoro, dalla parità di trattamento, all'accesso ai servizi di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore, dall'informazione sui posti vacanti presso l'utilizzatore, alla formazione e alle altre tutele e servizi garantiti attraverso gli enti bilaterali.

A ben vedere, la sicurezza dei lavoratori non viene tanto e solo garantita dalle tutele imposte dall'ordinamento, ma anche dalla possibilità di avere un lavoro (nel rispetto di tutte le norme legali e contrattuali vigenti) che è la prima opzione per la tutela della dignità e del reddito. Pertanto, al netto di prassi scorrette che vanno combattute e sanzionate, soltanto non penalizzando il mercato della somministrazione, che in caso contrario ridurrebbe le opportunità lavorative, si contribuisce a tutelare l'occupazione e il reddito dei lavoratori.

Capitolo III.

La legislazione italiana e il quadro comparato

1. Italia

Contratto di lavoro subordinato a tempo determinato

di Marco Menegotto

Decreto legislativo n. 81/2015 (artt. 19 e ss.)

Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato può essere liberamente stipulato, in forma scritta, per un periodo non superiore a 36 mesi (ad eccezione delle attività stagionali), nell'arco dell'intera vita lavorativa tra le medesime parti, e anche per effetto di una successione di contratti di lavoro di più breve durata ed aventi ad oggetto mansioni di pari livello di inquadramento e categoria legale.

In caso di superamento del termine massimo, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato dalla data del superamento.

Un ulteriore contratto a termine della durata massima di 12 mesi può essere stipulato presso l'Ispettorato territoriale del lavoro.

Indipendentemente dai rinnovi, possono intervenire massimo 5 proroghe.

È consentita la riassunzione a termine del medesimo lavoratore purché tra un contratto e l'altro vi sia un periodo di intervallo minimo (*stop and go*): 10 gg se il contratto scaduto aveva durata pari o inferiore a 6 mesi, 20 gg se superiore.

In caso di prosecuzione di fatto oltre il termine pattuito oltre 50 gg (se contratto con durata superiore a 6 mesi) oppure oltre 30 gg (se contratto con durata pari o inferiore a 6 mesi): trasformazione del contratto in lavoro subordinato a tempo indeterminato. Nei giorni di prosecuzione saranno dovute, le maggiorazioni del 20% per i primi 10 gg, del 40% per i successivi.

Salvo diversa disposizione della contrattazione collettiva, il numero di lavoratori a termine che possono essere assunti dal medesimo datore di lavoro è al massimo pari al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. La legge introduce talune eccezioni (avvio nuove attività, attività stagionali, spettacoli o programmi radiofonici/televisivi, sostituzione di lavoratori assenti, lavoratori over 50).

Sono vietate le assunzioni a termine nelle seguenti ipotesi: sostituzione lavoratori in sciopero; presso unità produttive che abbiano proceduto a licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti per le medesime mansioni; presso unità produttive in cui sia in corso una sospensione dal lavoro per CIG in riferimento a lavoratori con medesime mansioni; da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

di Arianna d'Ascenzo

Decreto legislativo n. 81/2015

È possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, ad eccezione delle ipotesi previste *ex lege* (art. 31). La violazione di tali clausole di contingentamento integra la fattispecie della somministrazione irregolare (art. 38), con la possibilità, per il lavoratore, di richiedere in giudizio la costituzione di un rapporto diretto in capo all'utilizzatore.

È previsto un obbligo di informativa nei confronti dei lavoratori somministrati circa l'esistenza di eventuali posti vacanti presso l'utilizzatore.

Il rapporto di lavoro a tempo determinato tra somministratore e lavora-

tore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, dettata in materia di contratti a termine, nei limiti della compatibilità, con esplicita esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, comma 1, 2 e 3, 21, 23 e 24 (durata, proroghe e rinnovi, limiti quantitativi e diritti di precedenza). Tuttavia, se le agenzie per il lavoro, per effetto del disposto di cui all'art. 34, non incontrano limiti di durata nell'assumere lavoratori in somministrazione, all'utilizzatore è, invece, interdetta la possibilità di impiegare a termine personale assunto tramite agenzia oltre 36 mesi. Infatti, ai sensi dell'art. 19, comma 2, ai fini del calcolo dei 36 mesi, indicati come termine massimo per l'assunzione a tempo determinato di lavoratori, devono computarsi, altresì, i periodi di missione svolti dallo stesso lavoratore, aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro in somministrazione può, in ogni caso, essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

Inoltre, in linea di principio, i lavoratori in somministrazione non sono computati nell'organico dell'utilizzatore, salvo i casi tipizzati dalla legge.

L'art. 35 sancisce il principio di parità di trattamento, che si attua mediante il riconoscimento ai lavoratori somministrati delle condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori rispetto a quelle di cui fruiscono i dipendenti diretti dell'utilizzatore a parità di mansioni svolte. Vige, inoltre, il principio della responsabilità solidale tra somministratore ed utilizzatore rispetto agli obblighi retributivi e contributivi nei confronti dei lavoratori somministrati, fermo l'obbligo di rivalsa dell'utilizzatore verso l'agenzia di somministrazione.

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

di Arianna d'Ascenzo

Decreto legislativo n. 81/2015

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione

di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore (art. 31). Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Ferma restando l'osservanza del principio di parità di trattamento ex art. 35, nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore (art. 34). L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

La violazione della clausola di contingentamento prevista per la stipula di contratti in somministrazione a tempo indeterminato integra la fattispecie della somministrazione irregolare di cui all'art. 38, con la possibilità per il lavoratore di richiedere in giudizio la costituzione del rapporto di lavoro diretto in capo all'utilizzatore.

2. Francia

Contratto di lavoro subordinato a tempo determinato

di Diogo Silva

Code du Travail dopo l'Ordonnance du 22 septembre 2017

Motivi del ricorso al contratto

Nel *Code du Travail*, sono previsti sei motivi per il ricorso al contratto a tempo determinato:

- 1) Sostituzione di lavoratore assente (maternità, malattia, ferie ecc.) – L. 1242-2
- 2) Incremento temporaneo di attività – L. 1242-2, 2°

- 3) attività a carattere temporaneo, come attività stagionali – L. 1242-2, 3°
- 4) C.d. Contratti “*d’usage*” – solo è permesso in determinate settori come disposto per decreto ministeriale (art. L. 1242-1), con possibilità di negoziazione collettiva derogativa.
- 5) Realizzazione di un oggetto definito – L. 1242-2, 6°
- 6) Mezzo di accesso ad un impiego (come politica attiva del lavoro) – L. 1242-3.

Durata massima

La durata massima del periodo in contratti a tempo determinato è di 18 mesi, che comprende già eventuali rinnovi.

Possibilità di rinnovi

In termini generali, i contratti a termini possono essere rinnovati, ricorrendone i presupposti – L. 1243-13, per massimo due volte.

Non è prevista la possibilità di rinnovo per contratti a termine incerto.

Successione di contratti

Ai sensi dell’articolo L. 1244-3, la successione di contratti a tempo determinato con lo stesso lavoratore per lo stesso posto di lavoro è vietata – L. 1244-3. La contrattazione collettiva può prevedere un periodo di interruzione.

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

di Arianna d’Ascenzo

Code du Travail
Principali riforme:
Ordonnances n. 2017-1386 e n. 2017-1387
Loi n. 2016-1088
Loi n. 2015-994
Loi n. 2011-893

Il contratto di somministrazione non può avere né per oggetto né per effetto l’assegnazione stabile di mansioni connesse all’attività ordinaria e

permanente dell'impresa utilizzatrice (art. L 1251-5). L'art. L 1251-6 tipizza le ipotesi di ricorso temporaneo a lavoratori assunti tramite agenzia, individuandoli in ragioni sostitutive di personale assente, nella crescita temporanea dell'attività di impresa, e per lo svolgimento di lavori stagionali. Si aggiungono gli ulteriori casi indicati dall'art. L 1251-7, qualora, in particolare, la somministrazione sia volta all'impiego di disoccupati con particolari difficoltà sociale e occupazionali, in applicazione di disposizioni legislative ovvero di accordi di settore, nonché all'erogazione della formazione professionale nei confronti del lavoratore, anche in regime di apprendistato.

La durata massima della missione è stabilita dalla contrattazione collettiva di settore (art. L 1251-12), in mancanza della quale non può, in ogni caso, essere superato il limite di 18 mesi, tenuto conto di eventuali rinnovi. Si deroga a tale termine nelle seguenti ipotesi: si riduce a nove mesi se il lavoratore somministrato è impiegato temporaneamente in attesa dell'entrata in servizio di un lavoratore effettivo assunto con contratto a tempo indeterminato, o quando l'oggetto del contratto consiste nella realizzazione di lavori urgenti necessitati da misure di sicurezza. La durata della missione può invece estendersi fino a 24 mesi qualora la missione sia svolta all'estero, ovvero il rapporto di lavoro con il dipendente diretto sia cessato prima della soppressione definitiva del posto da quest'ultimo ricoperto, e, infine, per far fronte a commesse nell'ambito di attività di esportazione tali da richiedere mezzi esorbitanti rispetto a quelli normalmente impiegati dall'utilizzatore. In quest'ultima ipotesi la durata minima della missione deve essere pari a 6 mesi. Inoltre, è previsto un termine di 36 mesi se il lavoratore è assunto tramite apprendistato.

Il par. 4 sancisce il principio di parità di trattamento attraverso il riconoscimento ai lavoratori somministrati di una remunerazione pari a quella erogata ai dipendenti diretti, ivi compreso il pagamento dei giorni festivi, a prescindere dall'anzianità di servizio. Inoltre, al termine di ogni missione, i lavoratori somministrati percepiscono un'indennità di fine missione, ad eccezione di alcune ipotesi tipizzate dalla legge, non inferiore a 1/10 della remunerazione totale erogata in corso di missione.

Il numero di rinnovi del contratto in somministrazione a termine è stabilito dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, in mancanza dei quali non può comunque essere superiore a due volte.

Alla scadenza del contratto, non può essere stipulati un nuovo contratto a termine ovvero in somministrazione prima che sia decorso un periodo c.d. Di carenza, calcolato in base alla durata della missione, secondo le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva. In assenza di disposizioni contrattuali, tale periodo sarà pari ad 1/3 della durata della missione, se quest'ultima risulti pari o superiore a 14 giorni; ovvero alla metà della durata della missione, qualora quest'ultima sia inferiore a 14 giorni. Tale periodo di carenza non deve essere rispettato nei casi previsti dalla legge ovvero dalla contrattazione collettiva.

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

di Arianna d'Ascenzo

Code du Travail
Principali riforme:
Ordonnances n. 2017-1386 e n. 2017-1387
Loi n. 2016-1088
Loi n. 2015-994
Loi n. 2011-893
Accord de branche 10 luglio 2013

Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato è stato inizialmente introdotto da un accordo di categoria a partire dal 10 luglio 2013. Successivamente, La loi Rebsamen del 17 agosto 2015 ha riconosciuto la natura sperimentale della tipologia contrattuale fino al 31 dicembre 2018, attenuando, altresì, i limiti previsti per il ricorso all'istituto. Il contratto di lavoro consiste in un rapporto lavorativo a tempo indeterminato, soggetto alle disposizioni di diritto comune vigenti in materia, nell'ambito del quale il lavoratore somministrato può essere inviato in missione presso diverse aziende utilizzatrici. Nel contratto di lavoro sono specificate le tipologie di impiego suscettibili di essere assegnate al lavoratore di volta in volta mediante lettera di invio in missione. Al termine di ciascuna missione, non spetta al lavoratore l'indennità di fine missione.

Le singole missioni sono soggette alla disciplina in materia di lavoro temporaneo e non comportano l'erogazione di un'indennità di fine mis-

sione. Tuttavia, la legge ha escluso per tale fattispecie l'obbligatorietà del periodo di carenza tra una missione e l'altra, in deroga alle regole generali.

Ciascuna missione, nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo indeterminato, può avere una durata pari a 36 mesi, in deroga a quanto previsto dall'art. L. 1251-12 del Code du Travail. I periodi di disponibilità tra una missione e l'altra sono assimilati al lavoro effettivo ai fini dei congedi retribuiti e dell'anzianità di servizio.

Durante i periodi di disponibilità, grava sul lavoratore l'obbligo di reperibilità durante l'orario di apertura dell'agenzia e di disponibilità per l'invio in missione nel termine di 12 ore.

Durante i periodi di missione, opera il principio di parità di trattamento rispetto ai dipendenti diretti dell'utilizzatore, mentre nei periodi di disponibilità sarà erogata una renumerazione mensile minima garantita non inferiore al salario minimo legale.

3. Germania

Contratto di lavoro subordinato a tempo determinato

di *Diogo Silva*

Teilzeit- und Befristungsgesetz

Motivi del ricorso al contratto

Secondo l'articolo 14, n. 1 e 2 della *Teilzeit- und Befristungsgesetz* non c'è bisogno di indicare le necessità oggettive e materiali per la stipula di un contratto a tempo determinato per contratti con una durata non superiore a 24 mesi.

Durata massima

Il contratto può avere una durata massima di 24 mesi, nei casi generali. Nel caso vi sia un motivo oggettivo per la sua attivazione, non ci sono limiti temporali (fino all'esistenza del requisito oggettivo).

La contrattazione collettiva ha la possibilità di derogare il numero di pro-

roghe come anche la durata massima del contratto, sia *in pejus* o *in melius*. Nonostante ciò, se si tratta di una azienda nuova, la durata massima può essere estesa fino a massimo 4 anni, come previsto all'articolo 14.2° della *Teilzeit- und Befristungsgesetz*. In questi casi, il contratto può essere prorogato varie volte fino al limite massimo di 4 anni e non v'è necessità di giustificare il motivo oggettivo per il ricorso a questo tipo di contratto. Anche in queste ipotesi, la contrattazione collettiva ha la possibilità di derogare il numero di proroghe e la durata massima del contratto, sia *in pejus* o *in melius*.

Possibilità di rinnovi

Durante i 24 mesi di durata massima, il contratto può subire al massimo 3 rinnovi.

Inoltre, nel caso si tratti di una azienda nuova, il lasso temporale è esteso a 4 anni.

Nel caso si tratti di un lavoratore con più di 52 anni in situazione di disoccupazione nei quattro mesi precedenti alla firma di un contratto a tempo determinato, c'è la possibilità di ricorrere a questo contratto, che avrà un limite massimo di 5 anni, che può essere prorogato fino a questo limite.

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

di Arianna d'Ascenzo

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Principali riforme:

Riforma 1 aprile 2017

Riforma 30.04.2011

Riforme Hartz 2003

Nell'ambito di un contratto di lavoro in somministrazione a tempo determinato, a partire dal 1° aprile 2017, la durata della fornitura di un lavoratore da parte di un'agenzia per il lavoro presso lo stesso utilizzatore non può essere superiore a 18 mesi (Par. 1b)

Ai fini del computo, si calcolano i periodi di missione svolti dal lavora-

tore assunto tramite la stessa o diverse agenzie, qualora tra un'assegnazione e l'altra siano decorsi più di tre mesi. I contratti collettivi di settore ovvero aziendali possono derogare a tale limite di durata. Le aziende prive di copertura contrattuale possono, inoltre, individuare un termine di durata massima della missione non superiore a 24 mesi.

Il par. 8(1) sancisce l'obbligo di garantire al lavoratore somministrato le condizioni essenziali di lavoro, compresa la retribuzione, riconosciute ai dipendenti diretti. La contrattazione collettiva può prevedere delle deroghe al principio di parità di trattamento, ma nel rispetto delle tariffe orarie minime, stabilite dalle parti sociali, e individuate dal Ministero federale del Lavoro, con ordinanza statutaria, come salario minimo vincolante nel settore.

La deroga al principio di parità di trattamento è ammessa nei primi nove mesi di missione, ovvero per un lasso di tempo più lungo qualora sia decorso un periodo di formazione pari a sei settimane e sia garantito un accesso graduale allo stesso trattamento retributivo riconosciuto ai dipendenti diretti, che deve essere in ogni caso pienamente erogato dopo 15 mesi di missione.

Ai fini del calcolo dei periodi in cui opera la sospensione del principio di parità di trattamento, si tiene conto dei periodi di assegnazione del lavoratore, da parte della stessa agenzia per il lavoro, presso lo stesso utilizzatore, sempre che tra una missione e l'altra sia decorso un intervallo di tempo non superiore a tre mesi.

Tra le ipotesi di inefficacia del contratto di lavoro in somministrazione, rientra il riconoscimento di condizioni lavorative inferiori rispetto a quelle accordate ai dipendenti diretti, ivi compreso il trattamento retributivo, nonché la violazione della durata massima del contratto, salvo che il lavoratore abbia accettato per iscritto il contratto di lavoro decorso un mese dal superamento del termine.

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

di Arianna d'Ascenzo

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Principali riforme:

Riforma 1 aprile 2017

Riforma 30.04.2011

Riforme Hartz 2003

La normativa non contempla disposizioni specifiche per lo staff leasing, fermo restando la possibilità, per l'agenzia per il lavoro, di assumere anche a tempo indeterminato il lavoratore somministrato, con la conseguente applicazione, in tal caso, delle disposizioni di diritto comune.

Il par. 8, in materia di retribuzione, prevede l'obbligo di riconoscere al lavoratore somministrato, assunto tempo indeterminato, la tariffa oraria minima individuata dalle parti sociali, e indicata con ordinanza statutaria come avente efficacia vincolante generalizzata nel settore di riferimento. Nei periodi di missione, invece, rimane ferma l'operatività del principio di parità di trattamento secondo le regole generali.

4. Spagna

Contratto di lavoro subordinato a tempo determinato

di Diogo Silva

Estatuto de los Trabajadores

Motivi del ricorso al contratto

Il contratto a tempo determinato è regolato dal *Estatuto de los Trabajadores*, *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*. Nel sistema giuridico spagnolo, il contratto a tempo determinato è definito all'articolo 15, che afferma che questi tipi di contratti possono essere utilizzati solo in tre occasioni:

a) *contrato de obra y servicio determinado* – per prestazione di un oggetto con-

creto o per la realizzazione di un progetto, in cui il massimo del periodo sarà di 3 anni (che può essere allargato fino a 4 anni per contrattazione collettiva), non applicabile nel settore della costruzione civile e pubblica amministrazione – art. 15(1)a ET;

b) *contrato eventual* – come risposta a situazioni di mercato o incremento di attività e domanda – art. 15(1)b ET;

c) *contrato de interinidad* – per la sostituzione temporaria di un lavoratore, casi in cui è necessario indicare il nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione. La durata è limitata fino alla durata della sostituzione – art. 15(1)c ET .

Durata massima

Nel caso di *contrato de obra*, il massimo del periodo sarà di 3 anni (che può essere allargato fino a 4 anni per contrattazione collettiva), non applicabile nel settore della costruzione civile e pubblica amministrazione;

Nel caso di *contrato eventual*, il massimo del periodo sarà di 6 mesi in un periodo di 12 mesi (limite che può essere derogato dalla contrattazione collettiva, al massimo di 12 mesi in un periodo di 18 mesi). Questo tipo di contratto può anche essere applicato a giovani (fino a 30 anni) disoccupati o con meno di 3 mesi di esperienza lavorativa, senza obbligo di giustificare le circostanze di mercato. In questi casi, il massimo è di 3 mesi, d'accordo con l'articolo 12 del *Real Decreto Legislativo 4/2013, de 22 de Febrero*.

Nel caso di *contrato de interinidad*, la durata è limitata fino alla durata della sostituzione.

Possibilità di rinnovi

Nel caso di *contrato eventual*, il contratto può essere prorogato o rinnovato una sola volta, entro la durata massima (6 mesi in un periodo di 12 mesi che può essere esteso a 12 mesi in un periodo di 18 mesi per contrattazione collettiva) – art. 15(1)b ET;

Nei altri casi, non ci sono previsti altre regole di rinnovi, i limiti temporali sono quelli già presentate.

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

di *Laura Angeletti e Arianna d'Ascenzo*

Ley 14/1994

1) Decreto legge n. 358/89

2) Decreto reale 16 giugno del 2000

3) Regio decreto legislativo 1/1995, del 24 marzo

4) Regio decreto 2720/1998 del 18 dicembre

È possibile ricorrere alla somministrazione:

per la realizzazione di un'opera; per fronteggiare necessità produttive contingenti; per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e registrato presso L'ufficio del lavoro entro 10 giorni dalla conclusione.

Il periodo di ciascuna somministrazione non può superare:

- 1) i 2 anni, rinnovi compresi;
- 2) 6 mesi nel caso di un posto divenuto vacante e per il quale sia già stata indetta la procedura di reclutamento;
- 3) 12 mesi nel caso di aumento esponenziale dell'attività dell'azienda utilizzatrice.

Divieto di concludere contratti di somministrazione per :

- 1) sostituire lavoratori in sciopero
- 2) per lavori particolarmente pericolosi

Somministratore:

- 1) è considerato il solo datore di lavoro
- 2) è responsabile dei doveri imposti dalle disposizioni della legislazione giuslavoristica.

Utilizzatore:

- 1) è chiamato a rispondere del pagamento dei salari
- 2) esercita il potere direttivo per il periodo in cui il lavoratore presta la sua attività in somministrazione.

L'art. 7 rinvia all'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori per quanto riguarda la durata massima del contratto di lavoro in somministrazione, che non può essere superiore a tre anni, elevabili a quattro dalla contrattazione collettiva nazionale o, in mancanza, dai contratti collettivi di livello infe-

riore. Tale durata non pregiudica i periodi di formazione svolti prima dell'assunzione dell'incarico.

La durata del contratto di lavoro deve inoltre coincidere con quella "di messa a disposizione" indicata nel contratto commerciale.

L'art. 11 sancisce l'obbligo di riconoscere ai lavoratori somministrati le stesse condizioni essenziali di lavoro di cui fruiscono i dipendenti diretti, comprensive della remunerazione, fissa e variabile, ferie e festività, e di quanto previsto in materia di orario di lavoro.

Alla fine della missione, i lavoratori somministrati hanno diritto a percepire un'indennità economica.

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

di Arianna d'Ascenzo

Ley 14/1994

Ai sensi dell'art. 10, l'assunzione di un lavoratore somministrato può essere sia a termine sia a tempo indeterminato. In quest'ultimo caso, il contratto soggiace alle regole di diritto comune. Il comma 3 specifica che l'agenzia può concludere un contratto di lavoro per la copertura di diverse posizioni presso differenti aziende utilizzatrici, a condizione che tali disposizioni siano precisate previamente al momento della conclusione del contratto di lavoro.

La legge non dispone in merito al periodo di disponibilità e agli altri aspetti connessi al rapporto di lavoro in somministrazione senza limiti di durata, per i quali si rinvia alla contrattazione collettiva.

5. Olanda

Contratto di lavoro subordinato a tempo determinato

di *Diogo Silva*

Burgerlijk Wetboek (Codice Civile Olandese)

Motivi del ricorso al contratto

In Olanda, il contratto a tempo determinato è previsto dal codice civile. In questo sistema legale non c'è alcuna indicazione in merito alla necessità di obiettivo valido o di valide ragioni per l'utilizzazione del contratto a tempo determinato (necessarie solo le previste dalla contrattazione collettiva).

Durata massima

La durata massima è pari a 2 anni, secondo la sezione 7:668a 1) b) del *Burgerlijk Wetboek*. Tuttavia, se il contratto è stipulato con un lavoratore che ha raggiunto l'età pensionabile nazionale, il limite è di 48 mesi.

Possibilità di rinnovi

Il numero massimo di rinnovi è fissato a 3. Tuttavia, se il contratto è stipulato con un lavoratore che ha raggiunto l'età pensionabile nazionale, i rinnovi possono essere fino a sei.

Successione di contratti

La legge pone l'obbligatorietà di un periodo di interruzione di 6 mesi tra un contratto e l'altro, essendo che quest'ultimo può avere 3 rinnovi fino a 24 mesi, secondo l'articolo 7:668a del *Burgerlijk Wetboek*.

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

di *Arianna d'Ascenzo*

Dutch Civil Code

Il principio di parità di trattamento di cui all'art. 7.690 si applica solo se il

lavoratore abbia svolto la prestazione per una durata superiore a 26 settimane presso l'azienda utilizzatrice.

La durata massima di una missione è fissata a 36 mesi, comprensivi altresì dei rinnovi qualora tra un contratto e l'altro sia decorso un intervallo di tempo non superiore a tre mesi. In caso di violazione del limite di durata, comunque derogabile in senso peggiorativo da parte della contrattazione collettiva, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato a partire dal superamento del termine. Un'eccezione a tale principio è individuata nella possibilità di stipulare un nuovo contratto di durata non superiore a tre mesi, una volta decorsi 36 mesi.

Nel contratto di somministrazione può essere inserita una clausola, che comporta l'immediata interruzione del contratto su richiesta dell'utilizzatore in qualunque momento. In presenza di tale clausola, il lavoratore ha la possibilità di cessare l'attività lavorativa in qualunque momento.

Tale clausola non si applica qualora il lavoratore abbia svolto la prestazione per una durata superiore a 26 settimane. Di conseguenza, viene meno anche il diritto del lavoratore di terminare la missione in qualunque momento. Ai fini del computo delle 26 settimane, si tiene conto, altresì, della successione di contratti se tra una missione e l'altra sia decorso un di tempo non superiore ad un anno, nonché dei periodi di missione svolti presso diversi utilizzatori se, alla luce della prestazione svolta dal lavoratore, devono considerarsi successivi nel medesimo contratto.

L'art. 7.692 sancisce il principio di responsabilità solidale tra agenzia e azienda utilizzatrice per la corresponsione del salario minimo legale e il riconoscimento di ferie retribuite, come previsto *ex lege*, a prescindere da quanto pattuito nel contratto commerciale.

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

di Arianna d'Ascenzo

Dutch Civil Code

Premesso che il lavoratore somministrato tramite agenzia può essere assunto sia a termine sia a tempo indeterminato, la legge non detta partico-

lari disposizioni per la seconda fattispecie. La materia è disciplinata dalla contrattazione collettiva di settore, con particolare riferimento alla regolamentazione dei periodi di interruzione tra una missione e l'altra.

6. Regno Unito

Contratto di lavoro subordinato a tempo determinato

di *Diogo Silva*

Employment Rights Act e Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment Regulations) Regulations 2002

Motivi del ricorso al contratto

Non ci sono indicazioni legali per quanto riguarda i motivi di ricorso al contratto a tempo determinato.

Durata massima

Chiamati *Fixed-term contracts* o *Limited-term contracts*, possono essere utilizzati liberamente con un limite temporale di 4 anni, incluse proroghe secondo la *regulation 8 (2)* del *Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment Regulations) Regulations 2002*.

I limiti per l'apposizione del termine possono essere derogati dalla contrattazione collettiva, per quanto riguarda il periodo massimo del contratto, il numero massimo di rinnovi, contratti successivi e motivi oggettivi per il rinnovo del contratto, in accordo con la *regulation 8 (5)* del *Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment Regulations) Regulations 2002*.

Possibilità di rinnovi

Dopo il limite massimo di 4 anni, devono essere indicati i motivi oggettivi per la proroga, in accordo con la *regolazione 8 (3)* del *Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment Regulations) Regulations 2002*.

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

di Arianna d'Ascenzo

Agency Workers regulations 2010 Principali riforme: The Agency Workers Regulations (Amendment) 2011

Non sono previsti limiti di durata alla stipula di contratti in somministrazione a tempo determinato.

Il Reg. 5, nel definire le condizioni di lavoro, sancisce il principio di parità di trattamento dei lavoratori somministrati, a parità di mansioni svolte, attraverso il riconoscimento a questi ultimi delle condizioni normalmente inserite nel contratto di lavoro stipulato con i dipendenti diretti, come stabilite dalla contrattazione collettiva, ivi comprese eventuali modifiche delle disposizioni contrattuali successive all'inizio della missione. Il trattamento retributivo, nello specifico, comprende, altresì, bonus, ferie e altri emolumenti connessi alla mansione svolta.

Tuttavia, il principio di parità di trattamento trova applicazione solo decorso un periodo di tempo c.d. di "qualificazione" (Reg. 7), pari a 12 settimane consecutive in cui il lavoratore somministrato ha rivestito il medesimo ruolo, presso lo stesso utilizzatore, nell'ambito di una o più missioni. Il lavoratore somministrato non si considera impiegato nello stesso ruolo se sia stato inviato in missione, dalla stessa ovvero da un'altra agenzia, presso l'azienda utilizzatrice per lo svolgimento di un ruolo diverso, il lavoro assegnato risulti sostanzialmente diverso da quello precedente, e sempre che il lavoratore sia stato debitamente informato circa i contenuti di tale lavoro.

Si considerano consecutivi, ai fini del calcolo del periodo di qualificazione, missioni discontinue, intervallate da periodi di sospensione, in alcuni casi specifici individuati alla legge, qualora il lavoratore sia stato assegnato al ruolo precedente presso lo stesso utilizzatore. Tale disposizione non si applica nelle altre ipotesi di sospensione dell'attività lavorativa.

Il principio di parità di trattamento, inoltre, si esclude se il lavoratore, al termine del periodo di qualificazione, non risulti più impiegato nel medesimo ruolo presso lo stesso utilizzatore.

Al lavoratore somministrato vengono riconosciuti gli stessi diritti subor-

dinati al decorso del periodo di qualificazione anche in alcuni casi ove non ricorrano le condizioni sopra previste, in particolare: qualora il medesimo lavoratore abbia completato due o più missioni presso lo stesso utilizzatore, ovvero almeno una presso l'utilizzatore e un'altra presso un'azienda diversa ma a quest'ultimo collegata, ove sia stato adibito a ruoli diversi, se risulti, in base alle modalità di assegnazione delle missioni, senza le quali il lavoratore avrebbe avuto diritto di fruire del medesimo trattamento dei dipendenti diretti, la volontà di evitare la maturazione del periodo di qualificazione.

È, inoltre, previsto l'obbligo di informativa nei confronti dei lavoratori somministrati di eventuali posti vacanti presso l'utilizzatore.

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

di Arianna d'Ascenzo

Agency Workers regulations 2010

Principali riforme: The Agency Workers Regulations (Amendment) 2011

La somministrazione di manodopera a tempo indeterminato è disciplinata nel Reg. n. 10, che esclude l'operatività del Reg. n. 5, relativo al principio di parità di trattamento, nel caso in cui un lavoratore somministrato sia assunto dall'agenzia di somministrazione a tempo indeterminato in presenza delle seguenti condizioni:

- a) se il contratto di lavoro abbia cominciato a produrre i suoi effetti prima dell'inizio della missione e disponga in merito alla retribuzione o al modo di calcolo della stessa, al luogo di lavoro previsto, alle ore di lavoro previste durante la missione; il numero massimo di ore di lavoro settimanali previste nell'ambito della missione; il numero minimo di ore settimanali di lavoro nell'ambito di una missione; la tipologia di prestazione suscettibile di essere richiesta al lavoratore, con riferimento, in particolare, a qualifiche o esperienze.
- b) se il contratto di lavoro escluda esplicitamente che, durante la vigenza del contratto, il lavoratore non abbia diritto di accedere alle condizioni previste dal Reg. n. 5 con riferimento alla retribuzione;

c) se si prevede che, durante il periodo di disponibilità, l'agenzia si impegna a ricercare un'occupazione idonea per il lavoratore; in presenza di un impiego disponibile, l'agenzia per il lavoro sottopone la proposta al lavoratore; che durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposto una retribuzione minima;

d) se l'agenzia per il lavoro non cessa il contratto di lavoro finché non abbia adempiuto alle proprie obbligazioni previste sub c) per un totale di non meno di quattro settimane durante il contratto.

Ai fini dell'idoneità della mansione proposta al lavoratore ai fini della ricollocazione nel periodo di disponibilità, la natura del lavoro assegnato, nonché le condizioni e i termini di svolgimento della prestazione, non devono essere differenti da quelli contemplati dal contratto di lavoro stipulato tra l'agenzia e il lavoratore ai sensi della lett. a).

Capitolo IV.

La contrattazione collettiva nazionale su lavoro a termine e somministrazione

a cura di Valeria Ferro

1. Mappatura dei CCNL

Il presente capitolo presenta i risultati della mappatura della disciplina del contratto a termine e del contratto di somministrazione, sia a termine che a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*), nella contrattazione collettiva nazionale. Sono stati analizzati 27 CCNL sotto diversi profili: l'aggiornamento al D.Lgs 81/2015 (*Jobs Act*) e la modifica alla disciplina delle causali per il contratto a termine; le clausole di contingentamento del ricorso al lavoro a termine e le ipotesi di esclusioni da tali limiti; le previsioni di durata del contratto a termine, le proroghe e le clausole di stabilizzazione; la disciplina del contratto di somministrazione a tempo determinato e le differenze rispetto alla disciplina del contratto a termine; la presenza o meno di una disciplina sullo *staff leasing*.

Per quanto riguarda il recepimento del *Jobs Act*, 20 contratti su 27 si riferiscono specificatamente alla recente normativa e 5 di questi mantengono comunque le causali per la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Due contratti richiamano al generico rispetto della legislazione vigente, mentre 5 tra quelli analizzati, non recepiscono le norme del decreto 81 in quanto hanno

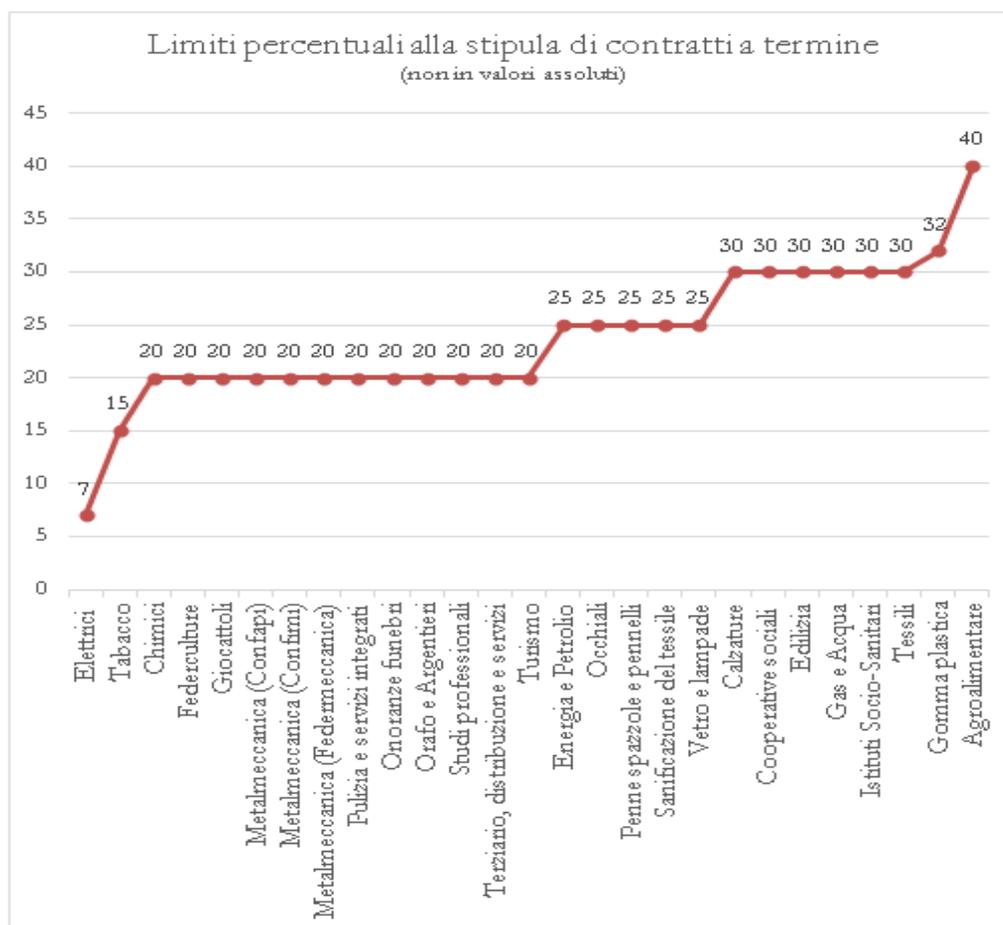
normato la disciplina dei contratti a termine in un periodo precedente al 2015.

L' 80% dei contratti analizzati non prevede delle causali per la stipula di un contratto a tempo determinato.

Specificazione delle causali	Nessuna previsione
6 CCNL	21 CCNL
Cooperative sociali, Elettrici, Federculture, Istituti socio-sanitari e assistenziali, Sanificazione del Tessile, Tabacco.	Agroalimentare, Calzature, Industria Chimica, Edilizia, Energia e Petrolio, Gas e Acqua, Giocattoli, Gomma Plastica, Metalmeccanici (Confapi), Metalmeccanici (Confimi), Metalmeccanici (Federmeccanica), Occhiali, Onoranze funebri, Orafi e Argentieri, Studi professionali, Pulizia e servizi integrati, Terziario distribuzione e servizi, Tessili, Turismo, Vetro e Lampade.

Per quanto riguarda le clausole di contingentamento, che impongono un limite quantitativo al numero dei contratti a tempo determinato stipulabili dalle imprese, si rileva una situazione molto variegata che **rappresenta le forti differenze di interessi e necessità presenti nei diversi settori economici.**

Il range per il contingentamento va da limiti molto ristretti, come il 7% del contratto Elettrici, a margini più ampi, come il 60% previsto dal CCNL Studi Professionali e Agenzie di Assicurazione per determinate casistiche (per esempio attività di avvio di nuovi servizi, per incentivare la rioccupazione o per l'esecuzione di un'opera, appalto o servizio di carattere straordinario o occasionale).



Il 46% dei contratti analizzati prevede l'esclusione da ogni limite di contingentamento per determinate casistiche, che rappresentano spesso delle esigenze aziendali ritenute dalle parti sociali particolarmente critiche e bisognose di spazi di azione più ampi. Tali attività sono molto diversificate tra i vari settori economici, abbiamo per esempio l'attività di partecipazione di showroom e fiere per il CCNL Tessili o per garantire il servizio durante i periodi di ferie nel CCNL Cooperative Sociali. Le esclusioni più comuni sono a fini sociali, a scopi di rioccupazione, o per facilitare gli investimenti, incentivando e sostenendo l'avvio di nuove attività.

I limiti di durata previsti dai CCNL non si discostano da quelli legali (art. 19 del d.lgs. 81/2015). Più comune è l'esenzione dai limiti temporali per determinate casistiche aggiuntive a quelle previste dall'art. 19 comma 2 del d.lgs. n. 81/2015; infatti 7 contratti nazionali sui 27 analizzati prevedono esclusioni dai limiti di durata massima, sempre riferibili a causali derivanti dalla particolarità settoriali; per esempio per attività di temporary shop nel CCNL Calzature e l'esenzione per attività di avio rifornimento e riempimento bombole GPL nel CCNL Energia e Petrolio.

Per quanto riguarda **il contratto di somministrazione a tempo determinato, l'80% dei CCNL analizzati prevede delle clausole di contingentamento, ma solo il 38% prevede anche dei tetti massimi comprensivi sia dei contratti a tempo determinato che dei contratti di somministrazione a tempo determinato.** Il contingentamento del contratto di somministrazione ha un range più ampio rispetto a quello del contratto a termine; si va infatti da dei minimi del 5% (CCNL Istituti socio-sanitari e assistenziali, che prevede anche delle causali per la stipula di contratti di somministrazione) ad un massimo del 50% per il CCNL del settore Argoalimentare. Spesso **i CCNL rimettono alla contrattazione di prossimità la possibilità di derogare ai limiti previsti** dal contratto stesso.

Dall'analisi risulta più rara la previsione di un limite di durata massima del contratto di somministrazione a tempo determinato, infatti solo 5 CCNL definiscono tale valore.

Gli istituti della somministrazione e del contratto a termine vengono, per la maggior parte dei casi, disciplinati in maniera differente, per quanto avvenga tramite i medesimi strumenti: contingentamento, limiti di durata, causali, esclusioni da limiti per particolari fattispecie. In solo 7 contratti collettivi è stata riscontrata una disciplina omogenea tra i due istituti.

Lo *staff leasing*, ovvero il contratto di somministrazione a tempo indeterminato, viene disciplinato di rado nella contrattazione nazionale. Dall'analisi svolta rileva infatti che solo il CCNL Orafo e Argentieri cita questo istituto, imponendo che non debba eccedere il 20% dei contratti a tempo indeterminato.

2. Schede di sintesi dei CCNL analizzati

CCNL Addetti del settore agroalimentare e affini – 21 luglio 2016

di Laura Angeletti

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	<i>Base di computo</i> <i>N. lavoratori</i>	<i>Base di computo</i> <i>N. lavoratori</i>
	0-5 5	0-5 100%
	6-9 7	6-9 100%
	10-15 9	10-25 75%
	16-49 24	16-49 75%
	Oltre 49 40%	Oltre 49 50%
	Si prevede che le soglie stabilite dalla contrattazione nazionale possano essere ulteriormente ampliate dalla “contrattazione integrativa, aziendale, territoriale e/o di altra natura”	Si prevede che le soglie stabilite dalla contrattazione nazionale possano essere ulteriormente ampliate dalla “contrattazione integrativa, aziendale, territoriale e/o di altra natura”

Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza	Durata massima: 36 mesi, comprensiva delle eventuali proroghe; queste ultime sono ammesse fino ad un limite massimo di cinque, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Assente il riferimento all'esercizio da parte del lavoratore assunto a termine del diritto di precedenza.	-

CCNL Calzature (commercio) – 1° aprile 2016

di Lorenza Di Paolo

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	30% Termine + Somministrazione: 30% La base di calcolo è fornita del numero medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, esclusi i dirigenti) e le medie annue si intendono riferite ai 12 mesi	10% Termine + Somministrazione: 30% Il numero dei soggetti che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare, nell'arco di 12 mesi dall'inserimento, la me-

	<p>precedenti l'assunzione. Nella fase di calcolo, i decimali uguali o superiori a 0,5 sono arrotondati all'unità superiore. I datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti possono stipulare due contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato. La contrattazione nazionale consente che il limite percentuale può essere modificato dalla contrattazione di secondo livello. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative le fattispecie previste dall'art. 23, d.lgs. n. 81/2015 (la fase di avvio di nuove attività è fissata nel limite di 12 mesi).</p>	<p>dia del 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato (compresi apprendisti, esclusi dirigenti). Sono esclusi dal computo della percentuale di cui sopra i contratti stipulati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per sostituzione di lavoratori assenti; - con lavoratori in CIG o percettori della Naspi; - con disoccupati oltre 50 anni di età; - svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi del regolamento UE n. 651/2014, come individuati con decreto ministeriale; e in ogni altro caso previsto dagli accordi collettivi aziendali. <p>In alternativa al limite percentuale di cui sopra è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato fino a 5 lavoratori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeter-</p>
--	---	---

		<p>minato in atto nell'impresa.</p> <p>Le frazioni derivanti dall'applicazione del limite percentuale, anche in tal caso, sono arrotondate all'unità superiore.</p>
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza	<p>L'intervallo minimo tra un contratto a termine e il successivo è fissato in:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 giorni se il primo contratto ha una durata fino a sei mesi - in 20 giorni se il contratto ha una durata superiore. <p>L'intervallo non trova applicazione nelle seguenti fattispecie: avvio di una nuova attività, lancio di un prodotto o di un servizio innovativo (fino a 12 mesi), sostituzione di lavoratori assenti, assunzione di lavoratori in CIG o percettori della Naspi, lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età, nonché gli altri casi previsti dagli accordi collettivi, ipotesi nelle quali non si applica il limite di 36</p>	<p>Nel caso di sostituzione di lavoratori assenti con conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti di somministrazione può comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne, per la durata massima di 3 mesi.</p>

	<p>mesi in caso di successione di contratti per mansioni equivalenti.</p> <p>Se il contratto che vuole essere rinnovato ha ad oggetto mansioni equivalenti, il limite temporale della durata complessiva del rapporto fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, considerando tutti i contratti a termine (anche in forma di somministrazione di lavoro) è di 36 mesi (comprensivi di proroghe e rinnovi e indipendentemente dall'ampiezza delle interruzioni tra un contratto e l'altro); tale limite può essere superato con la stipulazione, per una sola volta, di un ulteriore contratto a termine tra gli stessi soggetti per la durata massima di 12 mesi, a condizione che la formalizzazione avvenga presso la Dtl.</p> <p>Sono esclusi da limitazioni temporali i contratti stipulati per lo svolgimento di:</p> <ul style="list-style-type: none">- attività stagionali;- attività connesse alla	
--	--	--

	<p>partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;</p> <ul style="list-style-type: none">- allestimento di stand fieristici, show-room;- attività connesse a corners ed esposizioni;- attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato;- attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store. <p>Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, la durata del contratto può essere anticipata fino a 2 mesi rispetto all'inizio del congedo e posticipata di 1 mese.</p>	
--	--	--

CCNL Industria Chimica – 1° gennaio 2016*di Carlo Zandel*

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	<p>Il CCNL prevede che il numero di lavoratori occupati nell'impresa o nell'unità produttiva con contratto a tempo determinato non può superare, in media annua, il limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione a termine da effettuare (art. 3, lettera B, punto 10).</p> <p>Questo limite non si applica nei casi previsti dalla legge e per lo svolgimento di attività stagionali definite dal CCNL o dalla contrattazione aziendale (art. 3, lettera B, punto 11).</p> <p>Ai fini delle previsioni di legge, si intende per fase di avvio di nuove attività un periodo fino a 24 mesi (36 nei territori del Mezzogiorno) decorrenti, a titolo esemplificativo dall'inizio dell'attività produttiva o di servizio</p>	<p>L'art. 3, lett. C, punto 1 prevede testualmente che "Con esclusivo riferimento alle specifiche fattispecie di seguito indicate, il numero di lavoratori occupati con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 18% [30% nei territori del Mezzogiorno] in media annua dei lavoratori occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi tassative:</p> <p>a) Esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva</p> <p>b) Operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti</p> <p>c) Copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa."</p>

	<p>di una nuova impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale (art. 3, lett. B, punto 1): per tali periodi si è esenti dal limite di contingentamento del 20%. A livello aziendale potranno essere concordati prolungamenti dei suddetti periodi, in relazione a specifiche caratteristiche produttive aziendali o di mercato.</p> <p>Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a tempo determinato. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.</p> <p>In merito alle attività stagionali, la cui regolamentazione è a coda dell'articolo 3, il CCNL prevede che siano considerate stagionali, oltre a quelle individuate dalla</p>	<p>Dal tenore letterale sembrerebbe che il limite del 18% si applichi esclusivamente nel caso delle fattispecie suindicate, e che quindi, al di fuori di tali ipotesi, non vi siano limiti. Inoltre, prevede, sempre testualmente, che "i limiti percentuali di cui al presente articolo, riferiti alle medesime fattispecie, potranno essere modificati a livello aziendale".</p> <p>Nel caso in cui il rapporto percentuale di cui sopra dia un numero inferiore a 10 le imprese potranno occupare con contratto di somministrazione a tempo determinato fino a 10 prestatori di lavoro.</p>
--	---	--

	<p>legge, quelle attività richieste da esigenze tecnico-produttive di tipo temporaneo o periodico ricorrenti in determinati periodi dell'anno in quanto connesse alle stagioni climatiche o a stagionalità identificate come tali nei settori clienti (es. campagne di vaccinazione, pesticidi da utilizzare in determinati momenti dell'anno, etc.). Inoltre, il CCNL prevede che l'individuazione di ulteriori ipotesi di stagionalità dovute a particolari esigenze tecnico-produttive può essere demandata alla contrattazione aziendale e, in assenza di rappresentanze sindacali in azienda, ad accordi con le OO.SS. territoriali.</p>	
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza	<p>Il CCNL, in aggiunta alle previsioni di legge, prevede che la successione di contratti a tempo determinato in capo allo stesso lavoratore – a prescindere dal fatto che</p>	-

	<p>siano stati conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale —, con l'eccezione di quelli effettuati per attività stagionali, ragioni sostitutive o commesse specifiche, non può superare la durata complessiva di 48 mesi in un arco di tempo di 5 anni, ovvero di 54 mesi in un arco temporale di 69 mesi nel caso di successione di contratti a termine e contratti di somministrazione (art. 3, lett. B, punto 7).</p> <p>In merito al diritto di precedenza, il CCNL prevede che il lavoratore, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa impresa, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, salvo che il rapporto di lavoro sia cessato per giusta causa o GMO, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi tre mesi con riferimento</p>	
--	--	--

	<p>alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine (art. 3, lett. B, punto 6).</p> <p>In merito al rinnovo dei contratti a tempo determinato, il CCNL prevede che potranno essere rinnovati senza soluzione di continuità (quindi anche non rispettando lo <i>stop&go</i> di 10/20 giorni) i contratti a termine stipulati per ragioni sostitutive sino al rientro della lavoratrice o del lavoratore sostituito e quelli per lo svolgimento di attività stagionali sino all'esaurimento delle specifiche esigenze previste dalla legge e dalla contrattazione (art. 3, lett. B, punto 12).</p>	
--	--	--

CCNL Cooperative sociali – 1° gennaio 2010-31 dicembre 2012 (in fase di rinnovo)

di *Alessandro Alcaro*

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	30% Termine + Somministrazione: non previsto	Assente: mero rinvio alla disciplina della somministrazione a tempo

	<p>Non sono computati ai fini del contingentamento le assunzioni a termine:</p> <p>b) per garantire le indispensabili necessità dei servizi assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art.1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie;</p> <p>c) per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali della cooperativa anche in collaborazione con Ministeri e altre istituzioni pubbliche o private;</p> <p>g) per sostituzione della lavoratrice o del lavoratore assente anche soltanto per una parte dell'orario di lavoro con diritto alla conservazione del posto;</p> <p>h) per i lavoratori svantaggiati delle cooperative di tipo "b" di cui all'art. 1 L. 381/91 il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro.</p>	<p>determinato ai sensi del d. lgs. 276/2003.</p>
--	---	---

	<p>Sarà comunque attivabile un numero minimo di n. 3 rapporti di lavoro a tempo determinato per cooperativa.</p> <p>Deroghe al limite massimo di cui al precedente paragrafo sono esclusivamente possibili previa intesa tra le parti al livello aziendale.</p>	
Causali	<p>In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art. 1 del presente contratto, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita, in relazione alle particolari esigenze della cooperativa e al fine di evitare eventuali carenze del servizio, nelle seguenti ipotesi:</p> <p>a) punte di intense attività derivante da convenzioni o commesse eccezionali con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;</p> <p>b) per garantire le indispensabili necessità dei servizi assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui</p>	Assente: mero rinvio alla disciplina della somministrazione a tempo determinato ai sensi del d. lgs. 276/2003.

	<p>all'art.1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie;</p> <p>c) per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali della cooperativa anche in collaborazione con Ministeri e altre istituzioni pubbliche o private;</p> <p>d) per l'effettuazione di attività socio – sanitaria, riabilitativo – psico – pedagogica, assistenziale, nonché promozionale, anche in collaborazione con ASL, Province, regioni, Comuni, Ministeri o altri Enti e inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli Enti di cui sopra.</p> <p>e) per sostituzioni di lavoratrici o lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla cooperativa;</p> <p>f) in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensio-</p>	
--	---	--

	<p>ne in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte della lavoratrice o del lavoratore sino alla definizione in giudizio.</p> <p>g) per sostituzione della lavoratrice o del lavoratore assente anche soltanto per una parte dell'orario di lavoro con diritto alla conservazione del posto;</p> <p>h) per i lavoratori svantaggiati delle cooperative di tipo "b" di cui all'art. 1 L. 381/91 il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro.</p>	
Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza		Assente: mero rinvio alla disciplina della somministrazione a tempo determinato ai sensi del d. lgs. 276/2003.

CCNL Edilizia (industria, artigianato e PMI) – rinnovo 24 gennaio 2014

di Giada Benincasa

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	<p>Il ricorso ai contratti a termine previsto all'articolo 93 non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato, il 30% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa. Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di lavoro con contratto a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.</p> <p>Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.</p> <p>La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori</p>	<p>Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato nelle ipotesi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 (vedi punto seguente) non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti a termine il 30% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa. Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di somministrazione a tempo determinato e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.</p> <p>Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.</p> <p>Per le imprese senza</p>

	<p>in forza nell'anno solare precedente.</p> <p>Per le imprese senza personale dipendente o che occupano fino a 3 dipendenti è consentito attivare fino a 1 rapporto di lavoro a tempo determinato.</p>	<p>personale dipendente o che occupano fino a 3 dipendenti è consentito attivare fino a 1 rapporto di lavoro a tempo determinato.</p> <p>Non è prevista una disciplina particolare per la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, c.d. staff leasing.</p>
Causali	<p>La disciplina relativa alle causali inerenti a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo prevista dal d.lgs. 368/2001 e menzionata all'art. 93 del CCNL Edilizia, è da ritenersi ormai superata in quanto è stato abrogato il citato decreto.</p>	<p>La somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori; 2) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale; 3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla

		<p>specializzazione dell'impresa;</p> <p>4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;</p> <p>5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione;</p> <p>6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti. Per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.</p>
Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza	La disciplina relativa alla stipula di un ulteriore contratto a tempo determinato in deroga alla durata massima dei 36 mesi, originariamente	-

	<p>prevista dal CCNL, è da ritenersi ormai superata in ragione della piena applicabilità dell'art. 19, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015. La citata disposizione stabilisce che fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonchè di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.</p>	
--	---	--

CCNL Elettrici – 1° gennaio 2013

di Silvia Scocca

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	In relazione a quanto disposto dal comma 7	Ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, comma 4

	<p>dell'art. 10 del d. lgs. n. 36812001, il numero dei lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 7% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente in specifiche ipotesi.</p> <p>La percentuale indicata è aumentata al 9% in media annua per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal t.u. approvato con dpr 6 marzo 1978, n. 218. Le predette percentuali potranno essere incrementate nel limite massimo aggiuntivo del 4% in media annua per specifiche esigenze con accordo con le competenti organizzazioni sindacali ovvero rsu, se trattasi di singola unità produttiva. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare contratti a</p>	<p>del d.lgs. n. 27612003, la percentuale dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato con riferimento alle specifiche ipotesi di cui alle lettere a), b), C) e d) del comma 3 dell'art. 16 ("Contratto di lavoro a termine") non può complessivamente superare il 9% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente nell'impresa, da calcolarsi come media su base annua. Tale percentuale è aumentata al 12% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con DPR 6 marzo 1978, n. 218. Tali percentuali potranno essere incrementate nel limite massimo aggiuntivo del 4% in media annua, per specifiche esigenze con accordo con le competenti Organizzazioni sindacali ovvero RSU, se trattasi</p>
--	---	---

	<p>tempo determinato fino al numero di 5 prestatori di lavoro.</p> <p>Qualora se ne ravvisi la necessità, con specifico accordo aziendale la quota di lavoratori assunti con contratto a termine di cui al precedente comma può essere elevata in funzione delle specifiche esigenze aziendali.</p>	<p>di singola unità produttiva, a fronte di programmi aggiuntivi tendenti ad incrementare e consolidare le attività aziendali. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare contratti di somministrazione a tempo determinato fino al numero di 5 prestatori di lavoro.</p>
Causali	<p>È consentita l'assunzione a termine nei limiti previsti:</p> <p>a) esecuzione di particolari commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità (3 specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate dall'azienda;</p> <p>b) per copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche ed all'avvio di processi di riorganizzazione e di riconversione;</p> <p>c) esecuzione di attività</p>	<p>La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.</p> <p>In applicazione dell'art. 20 commi 4 e 5-quater del d.lgs. n. 276/2003, come modificati dal d.lgs. n. 24/2012 e dalla legge n. 92/2012, le Parti a livello aziendale possono stabilire ipotesi di ricorso alla somministrazione a tempo determinato per le quali non è richiesto il requisito di carattere tecnico</p>

	<p>di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentono la protezione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno</p> <p>d) esigenze connesse alla partecipazione a mostre, fiere e manifestazioni o altri eventi particolari (conventions, congressi, etc.).</p>	<p>produttivo ed organizzativo</p>
<p>Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza</p>		<p>L'impresa comunica in via preventiva ovvero, in caso di motivate ragioni di urgenza e necessità, entro 5 giorni dalla stipula del contratto di somministrazione, alla RSU ove esistente, o in mancanza di quest'ultima, alle OO.SS. stipulanti il CCNL, territorialmente competenti, il numero e il motivo del ricorso ai contratti di somministrazione, specificando la durata prevista e la qualifica dei lavoratori interessati. Una volta l'anno per il tramite dell'Associazione di appartenenza, le imprese forniscono alle OO.SS.</p>

		nazionali, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro da esse conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
--	--	--

CCNL Energia e petrolio – 1° gennaio 2016

di Valeria Ferro

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	<p>Il CCNL Energia e Petrolio prevede che la somma dei contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato non debba superare il 25% della forza lavoro su media annua, in deroga di 5 punti percentuali la disciplina legale ex art. 23 D.lgs. 81/2015.</p> <p>Tale limite è portato inoltre al 40% nelle attività di ingegneria e costruzioni; queste attività vengono individuate in un elenco, rappresentante di una ampia serie di operazioni straordinarie di creazione di nuovo</p>	<p>Il CCNL Energia e Petrolio prevede che la somma dei contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato non debba superare il 25% della forza lavoro su media annua, in deroga di 5 punti percentuali la disciplina legale ex art. 23 D.lgs. 81/2015.</p> <p>Per la disciplina della somministrazione in generale il CCNL rinvia al D.lgs. 81.2015.</p>

	<p>Asset (che venivano definite nel precedente rinnovo del 2013 attività di cantiere e commessa nonostante la descrizione delle attività sia tendenzialmente rimasta invariata).</p> <p>Viene stipulato inoltre un limite minimo, per cui nelle aziende in cui il rapporto tra contratti a tempo determinato e indeterminato dia un valore inferiore alle 10 unità, possono essere instaurati fino a 10 contratti a termine, salvo che i contratti a termine non superino mai il numero dei contratti a tempo indeterminato.</p>	
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza	<p>Il CCNL esclude l'applicabilità, in determinate fattispecie, del limite massimo complessivo dei 36 mesi per i contratti intercorsi tra la stessa azienda e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello (art. 19 comma 2 D.Lgs</p>	<p>Si rinvia alle norme specifiche in materia di somministrazione di lavoro nel capo VI del d. Lgs. n. 81 del 2015.</p>

	<p>81/2015) e il vincolo legale all'assunzione a tempo indeterminato nel momento in cui tra un contratto e il suo rinnovo passino periodi di tempo limitati e definiti nell' art. 21 comma 2 del d.lgs. 81/2015.</p> <p>Tali fattispecie in deroga sono ampie e rappresentano delle particolari situazioni di contingenza in cui l'azienda debba sostituire lavoratori assenti, sostenere punte eccezionali di attività produttiva o fasi di nuova attività in cui non riesca a far fronte a tali impegni con le risorse normalmente impiegate. L'azienda non è inoltre obbligata ai limiti di durata e rinnovi in due nuove fattispecie introdotte nel 2017, cioè nelle attività di avio rifornimento e imbottigliamento di bombole GPL.</p> <p>Ad eccezione di queste fattispecie invece i lavoratori hanno diritto alla stabilizzazione del rapporto di lavoro secondo</p>	
--	--	--

	<p>le regole dell'art. 19 del d.lgs. 81/2015</p> <p>Rispetto al precedente rinnovo del 2013 il CCNL si è scelto di non citare più la disciplina vigente in materia di diritto di precedenza</p>	
--	---	--

CCNL Federculture – rinnovo 12 maggio 2016

di Federica De Luca

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	<p>Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento</p>	<p>Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può eccedere il 15% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso</p>

	<p>dell'assunzione.</p> <p>Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.</p> <p>Sono, in ogni caso, esenti dal limite i contratti a tempo determinato conclusi per sostituzione di lavoratori assenti o per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi nonché quelli conclusi tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al d.lgs. 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.</p>	<p>dell'anno, i detti limiti percentuali si computano sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.</p>
--	--	--

Causali	<p>L'assunzione a tempo determinato è consentita nei seguenti casi (oltre che nel caso generale in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive):</p> <p>a) per coprire necessità derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'avvio di nuove tecnologie;</p> <p>b) per rispondere a specifiche esigenze organizzative dell'azienda, derivanti dalle particolari periodicità del ciclo produttivo;</p> <p>c) per esigenze di lavoro temporaneo, dovuto a flussi straordinari di utenti ovvero riferite all'organizzazione di fiere, mostre, eventi, mercati nonché per attività connesse;</p> <p>d) per far fronte ad appalti, concessioni e/o affidamenti di servizi di cui all'art. 2, primo periodo, comunque limitati nel tempo, per la durata dell'appalto, dell'atto concessorio o dell'affidamento, in deroga alle percentuali di</p>	<p>Il contratto di somministrazione di lavoro può essere attivato nel rispetto dei successivi punti e nelle seguenti fattispecie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per particolari punte di attività; - per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo; - per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente disponibili nell'istituto.
---------	---	--

	<p>cui all'art. 20-bis;</p> <p>e) per coprire esigenze di servizio in caso di concomitanti assenze, nelle ipotesi previste dalla legge;</p> <p>f) per affiancare lavoratori per i quali sia stata programmata un'astensione dal lavoro (con esclusione dei casi di sciopero).</p> <p>Per le causali di ammissione, di cui alle lett. a), b), c), e) ed f), l'azienda si impegna a stipulare contratti a tempo determinato per una durata non superiore a tre anni. Anche nell'ipotesi di cui alla lett. d) delle causali di ammissione, i rapporti a termine non potranno superare il limite dei trentasei mesi.</p> <p>Resta altresì inteso che le assunzioni a tempo determinato non possono, in ogni caso, essere utilizzate come mezzo di copertura, protratto e reiterato nel tempo, di vuoti di organico di carattere strutturale.</p>	
Durata, proroghe,	Al contratto di lavoro	Cfr. clausola di stabiliz-

stabilizzazione e diritto di precedenza	<p>subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi.</p> <p>Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.</p> <p>La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e aree contrattuali e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì</p>	zazione prevista per il contratto a termine.
---	---	--

	<p>conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e aree contrattuali, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.</p> <p>Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.</p> <p>Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 36 mesi, e, comunque, per un massimo di 5 volte nell'arco di 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti.</p> <p>Il lavoratore non può essere riassunto a tempo determinato prima che siano decorsi 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20</p>	
--	--	--

	<p>giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.</p> <p>Il rapporto di lavoro non può continuare oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi.</p> <p>Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.</p> <p>Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di la-</p>	
--	---	--

	<p>voro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.</p> <p>Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del d.lgs. n. 151/2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il detto diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è, altresì, riconosciuto, alle stesse condizioni, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.</p> <p>Le parti, nel concordare sul principio che gli strumenti di flessibilizzazione dei rapporti di lavoro risultano funzio-</p>	
--	---	--

	<p>nali agli interessi sia delle aziende che dei lavoratori, oltre a costituire un'importante occasione di allargamento della base occupazionale, ma non possono comunque costituire modalità ordinarie di organizzazione aziendale, fissano, con la presente disposizione contrattuale, una percentuale complessiva massima della c.d. "flessibilità" nella misura pari al 35% dei rapporti di lavoro in essere da rispettare al momento della costituzione di ogni nuovo rapporto con contratto a tempo determinato, contratto di somministrazione a tempo determinato, con espressa esclusione delle collaborazioni e del part-time.</p>	
--	--	--

CCNL Gas e Acqua – 18 maggio 2017

di Federica Capponi

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	Il CCNL prevede che il numero dei lavoratori	Vale quanto previsto per il contratto a termi-

	<p>occupati con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non può complessivamente superare la percentuale del 30% dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato, da calcolarsi come media annua tempo per tempo all'atto dell'assunzione. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti di lavoro a tempo determinato. (art. 14 co. 4 e 5). Tali limiti quantitativi non valgono nel caso di: a) sostituzione di lavoratori assenti; b) punte eccezionali di attività, anche con riferimento alle procedure di gara, cui non sia possibile fare fronte con le risorse normalmente impiegate; c) eventuali altre ipotesi concordate a livello aziendale. (art. 14 co. 3). Inoltre il CCNL definisce la fase di avvio</p>	ne.
--	---	-----

	di una nuova attività ai sensi dell'art. 23, comma 2, lettera a) del d.lgs. n. 81/2015 (art. 14 co. 6).	
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza	Recependo quanto previsto dall' art. 24 del d.lgs. n. 81/2015, il CCNL dispone che ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nei successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate, il lavoratore che ha complessivamente prestato almeno dodici mesi di attività lavorativa con contratto a tempo determinato presso la stessa azienda	-

CCNL Giocattoli – 1° aprile 2016

di Rachele Berlese

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	20% Fatti salvi i casi esenti da limiti quantitativi del D.lgs. 81/2015 (art. 23,1) il contratto preve-	- Non viene trattata (nemmeno nel precedente CCNL del 2010) la disciplina del contrat-

	<p>de che non possono comunque essere stipulati contratti a tempo determinato in misura superiore al 20% medio su base annua del numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato (in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione). Tale percentuale è elevabile con contratto collettivo aziendale stipulato ai sensi dell'art. 51 del D.lgs. 81/2015”.</p> <p>Deroga al tetto del 20% per i casi esenti da limiti quantitativi ai sensi dell'art. 23, 1 del D.lgs. 81/2015.</p> <p>Inoltre ai sensi dell'art. 23, 2 lett. a) del D.lgs. 81/2015, sono esenti dal citato limite quantitativo i contratti a termine stipulati nelle fasi di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi, riferite all'inizio di attività produttiva o di servizio o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di una unità produttiva aziendale o di servizio, o al lancio di</p>	<p>to di somministrazione in generale, se non nella particolare ipotesi di somministrazione a tempo determinato.</p> <p>Anche in questo caso viene richiamata la disciplina di legge vigente: “La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo”</p> <p>La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>Tale limite potrà essere elevato con accordo aziendale stipulato con l'assistenza delle OO.SS. territoriali delle parti stipulanti il contratto nazionale.</p>
--	--	--

	<p>un nuovo marchio (per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi).</p> <p>Tali periodi potranno essere incrementati mediante contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 51 del D.lgs. 81/2015.</p>	<p>In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.</p>
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza	<p>Recependo l'art. 19, 2 del D.lgs. 81/2015, il CCNL prevede che per le seguenti specifiche attività non trovi applicazione il limite di 36 mesi come termine massimo per la successione di contratti a termine tra stesso lavoratore e stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni riguardanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - attività connesse alla campagna vendita in showroom; - attività di vendita presso negozi stagionali o <i>temporary store</i>; 	

	<ul style="list-style-type: none">- attività di vendita stagionale o straordinaria. <p>Per la successione tra contratti a termine si applica la disciplina di legge. Tuttavia, ai sensi dell'art. 21, 2 del D.lgs. 81/2015 nel caso di successione tra due contratti a tempo determinato gli intervalli di interruzione di 10/20 giorni non trovano applicazione nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none">- nell'ipotesi in cui il primo e/o il secondo contratto a termine siano stipulati per ragioni sostitutive;- nei casi di avvio di nuove attività, come sopra definite, nell'ambito della durata complessiva di 12 mesi (18 mesi nei territori del Mezzogiorno);- assunzione di soggetti percettori di ammortizzatori sociali di qualunque natura, nell'ambito della durata degli stessi;- assunzione di soggetti dai 30 ai 34 anni;- assunzione di sog-	
--	--	--

	<p>getti con più di 50 anni se uomini e di 45 anni se donne;</p> <ul style="list-style-type: none"> - assunzione di soggetti iscritti nelle liste di cui alla Legge n. 68/1999; - assunzione di soggetti con un'invalità permanente certificata di almeno il 20%; - in ogni altro caso individuato dai contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 51 del D.lgs. 81/2015. <p>È sufficiente che i requisiti di cui sopra sussistano all'atto dell'assunzione, anche nel caso di proroga del rapporto, purché la proroga abbia ad oggetto, in via prevalente, la stessa attività lavorativa oggetto del rapporto iniziale.</p>	
--	---	--

CCNL Gomma plastica – 8 gennaio 2014

di Luca Vozella

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	In relazione a quanto	In relazione a quanto

	<p>previsto dall'art. 23, comma 1 e dall'art. 31, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, il numero di lavoratori occupati nell'azienda con i contratti di lavoro previsti nel presente articolo, non potrà superare la percentuale del 32%, complessivamente intesa per i due istituti, calcolata in media annua e riferita ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui al precedente comma è arrotondata all'unità intera superiore. Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui al comma 22 dia risultato inferiore a 8, resta ferma la possibilità di istituire fino a 8 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato.</p>	<p>previsto dall'art. 23, comma 1 e dall'art. 31, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, il numero di lavoratori occupati nell'azienda con i contratti di lavoro previsti nel presente articolo, non potrà superare la percentuale del 32%, complessivamente intesa per i due istituti, calcolata in media annua e riferita ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui al precedente comma è arrotondata all'unità intera superiore. Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui al comma 22 dia risultato inferiore a 8, resta ferma la possibilità di istituire fino a 8 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato.</p>
Causali	-	-

Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza	Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate a esigenze stagionali, acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita di cui all'art. 19, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015.	Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate a esigenze stagionali, acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita di cui all'art. 19, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015.
---	---	---

CCNL Istituti socio-sanitari e assistenziali – 20 febbraio 2017

di Federica De Luca

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	Il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, da ciascun datore di	I lavoratori assunti con contratto di somministrazione di non potranno superare per cia-

	<p>lavoro, è pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'Istituto al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Il limite percentuale vale per gli istituti che occupano più di 5 dipendenti; per gli Istituti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Nel computo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato non devono essere compresi i lavoratori accessori, i contratti di collaborazione, i lavoratori intermittenti a tempo indeterminato.</p> <p>I lavoratori assunti con contratto part-time andranno conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 61/2000, ovvero vengono conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.</p> <p>Sono esenti da limitazioni quantitative i</p>	<p>scun trimestre il 5% delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti occupati nell'istituto.</p>
--	--	--

	<p>contratti a tempo determinato conclusi:</p> <p>a) nella fase di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi;</p> <p>b) per ragioni di carattere sostitutivo (sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro);</p> <p>c) per lo svolgimento di attività stagionali, (periodi di epidemie, aumento temporaneo di persone non autosufficienti);</p> <p>d) con i lavoratori di età superiore a 50 anni.</p>	
Causali	<p>È consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere organizzativo, produttivo e sostitutivo. In quest'ultimo caso, ovvero in sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, aspettative in genere e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e per la sostituzione di personale religioso in servizio, appartenente</p>	<p>La somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi:</p> <p>1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori;</p> <p>2) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;</p>

	<p>alla Congregazione che gestisce l'Istituto dispensato temporaneamente per esigenze di salute, formazione, aggiornamento e/o impegni di responsabilità interni alla Congregazione, anche per parte dell'orario di servizio.</p>	<p>3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;</p> <p>4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;</p> <p>5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione;</p> <p>6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti. Per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.</p>
--	---	---

<p>Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza</p>	<p>Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 36 mesi.</p> <p>La proroga è ammessa, fino ad un massimo di cinque volte per un periodo non superiore a 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.</p> <p>Al fine di assicurare la continuità di servizio, è ammessa la proroga del contratto a tempo determinato stipulato per tutti i casi previsti dalla legge 8 marzo 2000, n. 53, e del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, in relazione alla fruizione da parte della lavoratrice e/o lavoratore sostituita/o di:</p> <p>a) congedo parentale (astensione facoltativa);</p> <p>b) riposi giornalieri per l'allattamento. In tale ipotesi l'orario di lavoro</p>	<p>-</p>
--	---	----------

	<p>del supplente sarà ridotto limitatamente alle ore necessarie per la fruizione dei sopra citati riposi. In tale situazione è ammessa esclusivamente la variazione dell'orario lavorativo con il consenso del sostituto.</p> <p>Il dipendente che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.</p> <p>Il dipendente assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.</p> <p>Il diritto di precedenza</p>	
--	--	--

	<p>può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi (o tre mesi per attività stagionali) dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Decorso tale termine, anche se il lavoratore ha manifestato il proprio interesse a venire di nuovo occupato dal medesimo datore di lavoro, quest'ultimo sarà libero di instaurare un rapporto con un differente lavoratore. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di assunzione individuale.</p> <p>Fermo restando quanto già previsto dal presente articolo per il diritto di precedenza, per le lavoratrici il congedo di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determina-</p>	
--	--	--

	<p>re il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.</p> <p>Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti di informazione previsti dal c.c.n.l. per il personale a tempo indeterminato.</p>	
--	--	--

CCNL Metalmeccanici (Confapi) – 1° novembre 2016

di Lorenzo Patacchia

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	-	-
Causali	-	L'individuazione delle

		causali è rinviata alla contrattazione di II livello
Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza	<p>Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.</p> <p>Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.</p> <p>Nel caso di una concomitanza di più aspiranti</p>	Il lavoratore ha diritto alla stabilizzazione del contratto di lavoro dopo 44 mesi di lavoro a tempo determinato o somministrato.

	<p>che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.</p> <p>Il lavoratore ha diritto alla stabilizzazione del contratto di lavoro dopo 44 mesi di lavoro a tempo determinato o somministrato a tempo determinato.</p>	
--	--	--

CCNL Metalmeccanici (Confimi) – 1° giugno 2016

di Lorenzo Patacchia

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	20% Possono essere assunti lavoratori a termine entro il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, inclusi gli apprendisti, in forza al 1° gennaio	-

	<p>dell'anno di assunzione. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si calcola sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.</p>	
Causali	-	L'individuazione delle causali è rinviata alla contrattazione di II livello
Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza	<p>Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.</p> <p>Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro</p>	<p>Il lavoratore ha diritto alla stabilizzazione del contratto di lavoro dopo 44 mesi di lavoro a tempo determinato o somministrato.</p>

	<p>la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.</p> <p>Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.</p> <p>Il lavoratore ha diritto alla stabilizzazione del contratto di lavoro dopo 44 mesi di lavoro a tempo determinato o somministrato a tempo determinato.</p>	
--	---	--

CCNL Metalmeccanici (Federmeccanica) – 1° gennaio 2016*di Lorenzo Patacchia*

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	-	-
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza	<p>La clausola riconosce al lavoratore il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato qualora abbia prestato, nell'esecuzione di uno o più contratti, la sua attività per almeno 6 mesi entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine. La richiesta deve essere comunicata in forma scritta.</p> <p>Se il contratto è attivato per ragioni inerenti alla stagionalità dell'attività, tale richiesta deve essere formalizzata entro 3 mesi dalla scadenza. In tutti gli altri casi, tale durata è estesa a sei mesi.</p>	

CCNL Occhiali – 1° gennaio 2016*di Lorenza Di Paolo*

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	<p>25%</p> <p>Termine + Somministrazione: 25%</p> <p>Il numero complessivo dei contratti (lavoro subordinato e somministrato) stipulati a tempo determinato è soggetto a un limite ovvero non può superare il 25% medio su base annua dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento per eccesso nel caso in cui il risultato presenti decimali uguali o superiori a 0,50. La percentuale indicata può essere ulteriormente elevata con la sottoscrizione di un accordo aziendale. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti conclusi nella fase di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi, elevati a 18 mesi nel Mezzogiorno (anche in</p>	<p>10%</p> <p>Termine + Somministrazione: 30%</p> <p>La percentuale del 10 % può essere elevata, come per il lavoro a termine, con l'adozione di accordo aziendale. In alternativa al limite percentuale è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato fino a 10 lavoratori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.</p>

	tal caso, i periodi indicati possono essere incrementati con accordo aziendale).	
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza	<p>L'intervallo minimo tra due contratti successivi è fissato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in 10 giorni se il primo contratto ha una durata fino a sei mesi - in 20 giorni se il contratto ha una durata superiore. <p>L'intervallo non trova applicazione nell'ipotesi in cui il secondo contratto a termine viene stipulato per ragioni sostitutive; casi ulteriori possono essere individuati dalla contrattazione aziendale. Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione di lavoratore assente, è consentito un adeguato periodo di affiancamento tra il sostituto e il lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia dopo il rientro di quest'ultimo</p>	<p>La durata dei contratti di somministrazione a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto può comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne ad onere del lavoratore in uscita.</p>

CCNL Onoranze funebri – Ipotesi di accordo del 5 maggio 2017 (conclusione trattativa 7 luglio 2017) sottoscritta tra la Feniof e Filt-Cgil, Fit-Cisl e Ultrasporti

di Enrico Pititto

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione												
Contingentamento	<p>Nell'ambito del presente CCNL, all'art. 12, viene previsto che il numero complessivo di contratti a tempo determinato attivabili da ciascuna impresa, visto quanto previsto dall'art. 23 del d.lgs. n. 81/2015, è pari a:</p> <table data-bbox="592 1093 940 1400"> <tr> <td>Base di computo; n. Di lavoratori</td> <td></td> </tr> <tr> <td>0-4</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>5-10</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>11-25</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>26-50</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Oltre 50</td> <td>20%</td> </tr> </table> <p>Sono esclusi da tali percentuali di utilizzo le assunzioni di lavoratori con contratto a tempo determinato nelle seguenti casistiche:</p> <ul data-bbox="592 1675 940 1937" style="list-style-type: none"> - nella fase di avvio di nuove attività per i periodi definiti di lavoro anche in misura non uniforme la durata è individuata in 10 mesi, pro- 	Base di computo; n. Di lavoratori		0-4	2	5-10	5	11-25	7	26-50	10	Oltre 50	20%	<p>Per quanto attiene alla somministrazione, il CCNL in questione, all'art. 13 (rubricato somministrazione a tempo determinato), prevede che non si possa farvi ricorso nei seguenti casi:</p> <ul data-bbox="959 1048 1295 1937" style="list-style-type: none"> - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; - salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, sal-
Base di computo; n. Di lavoratori														
0-4	2													
5-10	5													
11-25	7													
26-50	10													
Oltre 50	20%													

	<p>lungabile a 18 mesi a seguito di contrattazione con le RSU/RSA o in mancanza con le Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL;</p> <p>- per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni; ai sensi del comma 2 dell'art. 23, d.lgs. n. 81/2015 e del comma 2 dell'art. 21, le parti potranno convenire di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno previa contrattazione con le RSU/RSA o in mancanza con le Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL;</p> <p>- lavoratori di età superiore a 55 anni.</p> <p>La base di computo è</p>	<p>vo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;</p> <p>- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione a tempo determinato;</p> <p>- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del decreto legislativo n. 81 del 2008 e successive modificazioni.</p> <p>- con lavoratori che non siano stati adeguatamente formati.</p> <p>La somministrazione è ammessa nelle aziende con almeno 4 dipenden-</p>
--	--	--

	<p>costituita dai lavoratori con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza all'atto dell'assunzione a termine (frazioni di unità si computano per intero). Il computo dei part time è riproporzionato.</p> <p>All'art. 11, comma 4, si prevede in maniera complessiva che al fine di creare condizioni di lavoro migliore e di migliore qualità e di favorire la stabilità dei rapporti di lavoro, nel rispetto delle esigenze dei lavoratori e delle aziende l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro con contratto a termine (sia se a tempo pieno, o a tempo parziale che a tempo ripartito), somministrazione a tempo determinato non supererà, di norma, complessivamente il limite del 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, fatte salve le eccezioni e le esclusioni previste nei successivi</p>	<p>ti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, per un numero di lavoratori pari a 4. Per le aziende con più di 4 dipendenti, tale misura è incrementata del 20% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti (in caso di numero frazionato si arrotonda all'unità superiore).</p> <p>Nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a quattro, rientrano nei casi di legittima instaurazione di un rapporto di lavoro in somministrazione a tempo determinato le seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per sostituzione di una posizione rimasta vacante per il periodo necessario a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione; - esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possono essere attuati ricorrendo unicamente alle profes-
--	--	--

	articoli.	<p>sionalità esistenti aziendali;</p> <ul style="list-style-type: none">- per l'esecuzione di particolari servizi o commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impegno di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;- personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali compreso consulenza ed assistenza informatica;- per punte di intensa attività non fronteggiabili con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;- sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni;- per far fronte a necessità eccezionali od occasionali e quando non è possibile fare ricorso a contratti a tem-
--	-----------	--

		<p>po determinato.</p> <p>Viene inoltre prevista una esplicita esclusione dalle possibilità di ricorso al lavoro temporaneo per lo svolgimento delle mansioni di addetto al recupero salme e di tanatoprattore.</p> <p>All'art. 11, comma 4, si prevede in maniera complessiva che al fine di creare condizioni di lavoro migliore e di migliore qualità e di favorire la stabilità dei rapporti di lavoro, nel rispetto delle esigenze dei lavoratori e delle aziende l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro con contratto a termine (sia se a tempo pieno, o a tempo parziale che a tempo ripartito), somministrazione a tempo determinato non supererà, di norma, complessivamente il limite del 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, fatte salve le eccezioni e le esclusioni previste nei successivi articoli.</p>
--	--	--

Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza	<p>Fatto salvo quanto previsto dalla legge il CCNL prevede che il contratto a termine, da stipularsi per atto scritto a pena di nullità, comprensivo di proroghe e rinnovi, non può avere durata superiore a 36 mesi. È altresì prevista una durata minima, fissata in 30 giorni di calendario, ad eccezione dei contratti a termine attivati per ragioni sostitutive di lavoratori con diritto alla conservazione del posto. Con riferimento alla durata viene inoltre previsto che un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, possa essere stipulato presso la sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio.</p> <p>Al comma 8 viene inoltre previsto che in caso di assunzioni a tempo indeterminato nello stes-</p>	

	<p>so profilo professionale vi sarà il diritto di precedenza per i lavoratori assunti a termine nella stessa impresa per un periodo, anche frazionato, superiore a 7 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 12 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto. Tale diritto di precedenza non sarà esercitabile nel caso di interruzione del rapporto per dimissioni o licenziamento.</p>	
--	--	--

CCNL Orafo-argentieri – Accordo del 24 febbraio 2011 (data di ratifica del CCNL del 23 settembre 2010). Ipotesi di accordo del 18 maggio 2017 (non interviene su tempo determinato e somministrazione) sottoscritta fra Confindustria, Federorafi, Fim e Uilm (2017 anche Fiom)

di Enrico Pititto

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	Il CCNL 2011, all'art. 7 lett. a) disciplina il contratto a tempo determinato. Non vengono fissati limiti quantitativi relativi al numero massimo	Art. 7 lett. b) (somministrazione a tempo determinato) e 7 bis (somministrazione a tempo indeterminato). Non vi è indicazione di

	<p>di contratti attivabili e, pertanto, trovano applicazione quelli previsti dalla legge. In particolare, ai sensi dell'art. 23, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.</p> <p>In generale si evince dunque la piena applicabilità del d.lgs. n. 81/2015 con riferimento a limiti quantitativi e relative esclusioni.</p> <p>Con riferimento alla successione di contratti a termine viene specificato che i periodi di intensificazione delle attività non possono complessivamente superare i 4 mesi.</p>	<p>limiti quantitativi e, pertanto, si applicherà quanto previsto dall'art. 31 del d.lgs. n. 81/2015. Con riferimento alla somministrazione a tempo indeterminato l'art. 31 del d.lgs. n. 81/2015 prevede che “salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5”.</p> <p>Per quanto attiene invece alla somministrazione a tempo determinato, in assenza di limitazioni fissate dal CCNL, alle quali lo stesso art.</p>
--	--	--

		31 fa riferimento, nella parte in cui dispone che la stessa è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, non vi sono limiti quantitativi.
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza	Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento delle attività previste dalla legge come stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stes-	Su richiesta del lavoratore somministrato, l'azienda fornirà al medesimo informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'unità produttiva ove questi è impiegato. L'art. 7 <i>bis</i> prevede inoltre che i lavoratori che con analoghe mansioni hanno svolto presso la stessa azienda periodi con contratto di somministrazione a tempo determinato e periodi con contratto a termine, hanno diritto ad essere assunti con contratto a tempo indeterminato qualora la somma dei periodi sopracitati superi i 44 mesi anche non

	<p>so datore di lavoro per le medesime attività. Il diritto di precedenza di cui ai due comma precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Nel caso di concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.</p> <p>L'art. 7 <i>bis</i> prevede inoltre che i lavoratori che con analoghe mansioni hanno svolto presso la stessa azienda periodi</p>	<p>consecutivi comprensivi anche dell'eventuale proroga in deroga assistita.</p>
--	---	--

	<p>con contratto di somministrazione a tempo determinato e periodi con contratto a termine, hanno diritto ad essere assunti con contratto a tempo indeterminato qualora la somma dei periodi sopracitati superi i 44 mesi anche non consecutivi comprensivi anche dell'eventuale proroga in deroga assistita.</p>	
--	---	--

CCNL Penne, spazzole e pennelli – 1° gennaio 2016

di Rachele Berlese

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	<p>25%</p> <p>Ferme restando le ipotesi di esenzione, il numero massimo complessivo di contratti a termine è pari al 25% medio su base annua del numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato.</p> <p>Tale percentuale è elevabile mediante accordo aziendale.</p> <p>Ai fini del raggiungimento della predetta percentuale, si computa la per-</p>	<p>-</p> <p>Non viene trattata (nemmeno nel precedente CCNL del 2013) la disciplina del contratto di somministrazione in generale, se non nella particolare ipotesi di somministrazione a tempo determinato.</p> <p>Salvo fattispecie comunque esenti da limiti quantitativi, i lavoratori con contratto di som-</p>

	<p>centuale di contratti di somministrazione a tempo determinato.</p> <p>È prevista l'esenzione dal limite dei contratti a termine conclusi nella fase di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi (elevato a 18 mesi per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno ex T.U. approvato con DPR n. 218/1978).</p> <p>L'incremento dei suddetti periodi è ammesso tramite accordo aziendale.</p>	<p>ministrazione a tempo determinato non possono superare nell'arco di 12 mesi la media del 10% (elevabile con accordo aziendale) dei lavoratori occupati nell'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato.</p> <p>In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato sino a 10 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.</p> <p>Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato</p>
--	--	---

		è computato nella quota di riserva (art. 3, Legge n. 68/1999).
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza	Viene confermato che le previsioni in tema di intervalli temporali fra contratti non trovano applicazione nell'ipotesi di sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro; l'individuazione di ulteriori casi è demandata alla contrattazione aziendale	-

CCNL Pulizia e servizi integrati/multiservizi – 1° gennaio 2014

di Idapaola Moscaritolo

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	Le parti convengono che i contratti di somministrazione, i contratti di inserimento e a tempo determinato , fatto salvo quanto previsto dalla legislazione vigente, possono essere stipulati nella misura massima, com-	Le parti convengono che i contratti di somministrazione , i contratti di inserimento e a tempo determinato, fatto salvo quanto previsto dalla legislazione vigente, possono essere stipulati nella misura mas-

	<p>plissivamente, del 30% in media annua rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 20% per ciascuna tipologia contrattuale, e del 12 % previsto per la somministrazione.</p> <p>Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.</p> <p>Fino a 10 dipendenti, la proporzione è di uno a uno.</p> <p>Da 11 a 20 dipendenti possono essere stipulati un massimo di dieci contratti.</p> <p>Le proporzioni di cui sopra si intendono, limitatamente alla predetta disciplina, con riferimento al singolo appalto.</p>	<p>sima, complessivamente, del 30% in media annua rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 20% per ciascuna tipologia contrattuale, e del 12 % previsto per la somministrazione.</p> <p>Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.</p> <p>Fino a 10 dipendenti, la proporzione è di uno a uno.</p> <p>Da 11 a 20 dipendenti possono essere stipulati un massimo di dieci contratti.</p> <p>Le proporzioni di cui sopra si intendono, limitatamente alla predetta disciplina, con riferimento al singolo appalto.</p>
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza	-	-

CCNL Sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini – 11 maggio 2017

di Matteo Di Gregorio

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	<p>25%</p> <p>Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato è pari al 25% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Tale limite può essere elevato con contratto aziendale.</p>	<p>10%</p> <p>La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, fissandola al 10% della media dei lavoratori occupati nell'arco di 6 mesi dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.</p>
Causali	<p>Il CCNL prevede, a titolo esemplificativo (con l'ultimo rinnovo), sia</p>	<p>Il CCNL prevede in via esemplificativa anche</p>

	<p>causali ampie e generali (“ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo”), sia causali specifiche:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. incrementi di attività produttiva in dipendenza di commesse eccezionali, termini di consegna eccezionali o legati a riordini; 2. punte di intensa attività derivanti da fluttuazioni o da maggiori richieste del mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per i volumi e/o per la specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste, per far fronte alle quali non appaia idonea l’attivazione della flessibilità dell’orario normale di lavoro; 3. esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione; 4. esigenze di sostituzione di lavoratori assenti durante il periodo feriale, o in aspettativa ai 	<p>per la somministrazione di lavoro a tempo determinato causali generiche su modello del D.lgs. 368/2001, ossia ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all’ordinaria attività dell’utilizzatore.</p>
--	--	---

	<p>sensi dell'art. 64 del CCNL, oppure assenti per ricoprire funzioni pubbliche elettive o, per periodi determinati, per cariche sindacali provinciali e nazionali ai sensi dell'art. 31 legge n. 300/1970;</p> <p>5. esigenze di completamento dell'orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale, per consentire la trasformazione dei contratti da tempo pieno a tempo parziale;</p> <p>6. punte di più intensa attività, anche di carattere stagionale, connesse a richieste di mercato indifferibili o anche indotta dall'attività di altri settori, che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo;</p> <p>7. lavorazioni non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini, relative all'aggiornamento delle giacenze, con particolare riferimento alla necessità di controlli di qualità o rilavorazioni di prodotti.</p>	
<p>Durata, proroghe, stabilizzazione e di-</p>	<p>I lavoratori stagionali hanno diritto di prece-</p>	<p>-</p>

diritto di precedenza	<p>denza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.</p> <p>Il lavoratore a termine che abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la volontà di esercitare tale diritto entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.</p>	
-----------------------	---	--

CCNL Studi professionali e agenzie di assicurazione – 1° febbraio 2018

di *Idapaola Moscaritolo*

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	<p>Per la generalità dei lavoratori:</p> <p>1) Fino a 4 dipendenti in forza a t. ind.: 4 Contratti a t. d.</p> <p>2) Da 5 a 9 dipendenti in forza a t. ind.: 6 Contratti a t. d.</p> <p>3) Da 10 a 25 dipendenti in forza a tempo indeterminato: 7 Contratti a t. d.</p> <p>4) Da 26 a 35 dipendenti in forza a tempo indeterminato: 9 Contratti a t. d.</p> <p>5) Da 36 a 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato: 10 Contratti a t. d.</p> <p>6) Oltre i 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.: 20% a t. d.</p> <p>Rioccupazione: Al fine d'incentivare la rioccupazione, l'assunzione, per qualsiasi mansione, di disoccupati che siano già regolarmente iscritti presso i</p>	<p>I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, somministrati presso le Aziende che applicano il presente CCNL, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:</p> <p>Dipendenti à n. max di lav. somministrati</p> <p>Da 0 a 2 à 1</p> <p>Da 2 a 6 à 2</p> <p>Oltre 6 à 25%*</p> <p><i>*dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'Utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore. Nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.</i></p> <p>È, in ogni caso, esente da limiti quantitativi la</p>

	<p>competenti Centri per l'Impiego Territoriali da almeno 6 mesi: limite contratti a t.d. 60%</p> <p>Ipotesi specifiche previste anche <i>ex lege</i>:</p> <p>1) Nei primi 18 mesi della fase di avvio di nuove attività operativamente autonome: Senza limiti</p> <p>2) Per imprese start-up innovative, di cui alla Legge n. 221 del 2012: Senza limiti</p> <p>3) Per specifici spettacoli, ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi: Senza limiti</p> <p>4) Per la sostituzione del Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con durata contrattuale a tempo determinato che può iniziare fino a 30 giorni solari prima dell'astensione e protrarsi fino a 15 giorni solari dal rientro del Lavoratore sostituito: Senza limiti</p> <p>5) Per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni: Senza limiti</p> <p>6) Nella fase di avvio di nuovi servizi, nei limiti di 120 giorni solari, inte-</p>	<p>somministrazione a tempo determinato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, Legge 223/1991; - di soggetti disoccupati che godano da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali; - di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014, così come individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. <p>La Contrattazione Collettiva di II livello potrà stabilire percentuali maggiori di lavoratori somministrati rispetto a quelle previste dal CCNL, con specifica attenzione alle seguenti particolari ipotesi: nuovi appalti, acquisizioni di servizi, ampliamenti o ristrutturazioni.</p>
--	---	--

	<p>si come tempo medio richiesto per l'assestamento e l'integrazione della forza lavoro: 60% a t.d.</p> <p>7) Per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità di intensificazione 2 del lavoro, in particolari periodi dell'anno: 60% a t. d.</p> <p>8) Nel caso di acquisizioni o di cambio di appalto, per i lavoratori già ivi occupati a tempo determinato, quando assunti a tempo determinato anche dalla nuova gestione, fino al completamento del termine massimo complessivo di 36 mesi consecutivi e/o di 5 proroghe: 60% a t.d.</p> <p>9) Per l'esecuzione di un'opera, appalto o servizio, definiti e predefiniti nel tempo o aventi carattere straordinario od occasionale, nei limiti di durata previsti per l'esecuzione, oltre ai tempi necessari di collaudo e consegna: 60% a t.d.</p>	
--	--	--

	La Contrattazione di II livello potrà incrementare i limiti quantitativi, se motivati da ragioni oggettive.	
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza	<p>Durata: Si applica la medesima disciplina prevista <i>ex lege</i>. Inoltre, ai fini del computo dei 36 mesi si tiene altresì conto di eventuali periodi aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato, mentre sono esclusi i periodi di lavoro stagionale, i tempi determinati occasionali e il lavoro di surroga.</p> <p>Proroghe: Si applica la medesima disciplina prevista <i>ex lege</i>. Inoltre, al raggiungimento dei 36 mesi consecutivi, solo presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (I.T.L.) competente, potrà essere stipulato fra gli stessi soggetti un ulteriore Con-</p>	<p>Per la disciplina delle proroghe nel "Contratto di Somministrazione" si rinvia al "Lavoro a tempo determinato"</p> <p>Per quanto non previsto in questo Titolo, si rinvia al Capo IV del D.Lgs 81/2015 e s.m.i.</p>

	<p>tratto a tempo determinato della durata massima di 12 (dodici) mesi (Contratto Assistito). In caso di mancato rispetto di tale procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo Contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione presso P.I.T.L.</p> <p>Stabilizzazioni: In caso di trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, esso proseguirà alle normali condizioni contrattualmente previste; mentre in caso di mancata trasformazione sarà dovuta al Lavoratore una Somma aggiuntiva al TFR spettante. La stipula del contratto di stabilizzazione non è soggetta ai limiti quantitativi e non concorre a determinare i limiti numerici dei Contratti a t. d. Il Contratto di Stabilizzazione potrà avere le seguenti durate complessive: 12 mesi (minima); 18 mesi</p>	
--	--	--

	<p>(iniziale o da successiva proroga);24 mesi (termine massimo: iniziale o da successiva proroga).</p> <p>Diritto di precedenza:</p> <p>Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più Contratti a termine abbia prestato negli ultimi 36 mesi solari attività lavorativa nella stessa Azienda per un periodo complessivamente superiore a 12 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i 12 mesi successivi alla cessazione. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei precedenti rapporti a termine e a condizione che il Lavoratore abbia manifestato per iscritto all'Azienda la propria volontà di esercitare il diritto di precedenza, entro il termine di 6 mesi dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto a termine.</p>	
--	---	--

CCNL per i dipendenti dalle aziende di lavorazione della foglia di tabacco secco allo stato sciolto – 1° gennaio 2017

di Soraya Zorzetto

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	<p>Le parti convengono che il numero massimo dei rapporti di lavoro con contratto a tempo determinato impiegati per le fattispecie contrattuali di cui alle precedenti lettere a), b) e c) è individuato prendendo a base di riferimento il numero di giornate complessive lavorate in azienda nell'anno precedente, diviso 270, ed applicando al rapporto così determinato la percentuale del 15%, facendo riferimento all'art. 23 del d.lgs. 81/2015 e smi, l'eventuale frazione di unità derivante dal suddetto rapporto è arrotondata all'unità intera superiore.</p> <p>Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo ad un numero inferiore a nove, resta ferma la possibilità di avere presenti in azienda</p>	<p>Le parti convengono che i lavoratori con contratti di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie contrattuali di cui ai numeri da 1 a 3 non potranno superare in media trimestrale l'8% del numero di giornate complessive lavorate in azienda nell'anno precedente, diviso 270; l'eventuale frazione di unità derivante dal suddetto rapporto è arrotondata all'unità intera superiore. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo ad un numero inferiore a cinque, resta ferma la possibilità di avere presenti in azienda fino a cinque lavoratori con contratto a termine.</p>

	fino a nove lavoratori con contratto a termine.	
Causali	<p>L'apposizione di un termine alla durata dei contratti di lavoro oltre che nelle ipotesi previste dalle leggi in materia (d.lgs. 81/2015 e smi), è consentita anche nelle seguenti ulteriori ipotesi:</p> <p>a) intensificazione temporanea dell'attività derivante da situazioni straordinarie e non prevedibili o indotte da particolari esigenze del mercato;</p> <p>b) esecuzione di un'opera o di un servizio definito e predeterminato nel tempo;</p> <p>c) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative diverse da quelle già previste dal d.lgs.81/2015 e smi.</p>	<p>Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla Legge 6 giugno 2015, n. 81, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dagli articoli 31, 32 e 33 della Legge stessa, anche nelle seguenti fattispecie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo; 2. temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte; 3. esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

<p>Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza</p>	<p>Il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge sul contratto a termine, con particolare riferimento a quanto indicato nel comma 9 dell'art. 10 del d.lgs. 6 settembre 2001 n. 368, darà la precedenza nell'assunzione, per ciascuna campagna, al personale già selezionato nelle precedenti campagne, salvo che non sussistano giustificate ragioni di cui all'art. 3, parte seconda, del presente CCNL.</p> <p>Il datore di lavoro accoglie, entro e non oltre tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, le dichiarazioni di interesse dei lavoratori che intendano fruire della succitata priorità. Il periodo di accoglimento della richiesta è esteso a sei mesi nei casi in cui il lavoratore abbia svolto attività lavorativa per almeno 51 giornate nel corso della campagna</p>	<p>-</p>
--	--	----------

	<p>precedente.</p> <p>La ciclica successione delle assunzioni dei medesimi lavoratori, realizzatasi in base al presente impegno, non comporta in alcun modo la modifica della natura dei singoli contratti a tempo determinato.</p>	
--	---	--

CCNL Terziario, distribuzione e servizi (Commercio) – 1° aprile 2015

di Carlo Rodella

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	L'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non può superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività; per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto nonché per la stipula di contratti a tempo determinato di sostegno	L'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 15% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Nelle singole unità pro-

	<p>all'occupazione.</p> <p>Nelle singole unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per 4 lavoratori.</p> <p>Nelle singole unità produttive che occupino da 16 a 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per 6 lavoratori.</p> <p>Nelle unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per 6 lavoratori.</p> <p>Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.</p>	<p>duttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per 2 lavoratori.</p> <p>Nelle singole unità produttive che occupino da 16 a 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per 5 lavoratori.</p> <p>Nelle unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per 6 lavoratori.</p> <p>Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.</p>
--	---	--

Causali	-	Il CCNL rimanda alle “ragioni di instaurazione” di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente
Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza	<p>In ragione delle diversità strutturali dei settori che compongono il terziario, le parti possono, a livello territoriale o aziendale, normare casi in cui si possa ricorrere al diritto di precedenza.</p> <p>Resta quanto stabilito all'interno del Capo III del D.lgs. 81/2015 (<i>Lavoro a tempo determinato</i>).</p>	<p>La materia delle proroghe è di esclusiva competenza del contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro. In base a questo, il termine inizialmente posto al singolo contratto di lavoro può essere prorogato fino ad un massimo di 6 volte ed il singolo contratto, comprensivo delle eventuali proroghe, non può avere una durata superiore a 36 mesi.</p> <p>Il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore non è soggetto alla disciplina di cui all'art. 24 del D.lgs. 81/2015 (diritto di precedenza)</p>

CCNL Tessili Abbigliamento Moda – 1° aprile 2016*di Adua Maria Sabato*

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	<p>Ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. 81/2015 il numero dei lavoratori che potranno essere assunti a tempo determinato non può superare il 30% del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. La percentuale di cui sopra si intende calcolata sulla base del numero medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, esclusi i dirigenti) e viene calcolata come media annua dei contratti a termine stessi. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a 2 contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo inde-</p>	<p>La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con tale contratto non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media del 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. Tale limite potrà essere elevato con accordo aziendale, stipulato con la RSU e le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, nel quale potranno essere indicati i casi e le modalità di conferma.</p> <p>In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a 5 prestatore di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.</p>

	<p>terminato.</p> <p>La percentuale di cui al comma precedente, che si intende comprensiva dei contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 43 del presente contratto, potrà essere elevata con accordo aziendale.</p> <p>Sono comunque esenti dai limiti di cui sopra le ipotesi di assunzione a termine previste dai commi 2 e 3 dell'art. 23 citato, nonché le seguenti ulteriori ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - attività direttamente connesse alla partecipazione a fiere e mostre nazionali e internazionali e per l'allestimento dei relativi stands, corners o showrooms; - attività connesse alla campagna vendita in showroom; - attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store; - attività di vendita stagionale o straordinaria. 	<p>Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.</p>
Causali	-	-
Durata, proroghe,	Come previsto dall' art.	Nei casi di contratti di

<p>stabilizzazione e diritto di precedenza</p>	<p>19 comma 2 del D.lgs. 81/2015 in base al quale per le attività connesse alla campagna vendita in showroom; attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store; attività di vendita stagionale op straordinaria non trova applicazione il limite dei 36 mesi come termine massimo per la successione di contratti a termine tra lo stesso datore di lavoro e lavoratore.</p> <p>Per la disciplina delle proroghe e dei rinnovi dei contratti a termine si applica la disciplina di legge (art. 21 D.lgs. 81/2015). Tuttavia, ai sensi dello stesso art. 21, comma 2, nel caso di successione tra due contratti a tempo determinato gli intervalli di interruzione di 10/20 giorni non trovano applicazione nei seguenti ulteriori casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nell'ipotesi in cui il secondo contratto a termine sia stipulato per ragioni sostitutive; - nei casi di avvio di 	<p>somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodo di affiancamento per il passaggio delle consegne.</p> <p>L'azienda inoltre, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, potrà procedere all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza sindacale unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti</p>
--	---	---

	<p>nuova attività, nell'ambito della durata complessiva di 12 mesi (18 mesi nei territori del Mezzogiorno);</p> <ul style="list-style-type: none">- in ogni altro caso individuato dalla contrattazione aziendale, svolta con l'assistenza delle articolazioni territoriali delle parti stipulanti il contratto nazionale, che ne potrà indicare i casi e le modalità di conferma. <p>Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto.</p> <p>Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tal fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla</p>	
--	--	--

	<p>scadenza del periodo di comporto.</p> <p>Per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di uno o più contratti a termine della stessa azienda si rinvia a quanto previsto dall'art. 24 del D.lgs. 81/2015. Secondo quan- to disposto dalla norma- tiva di cui sopra, il lavo- ratore dovrà esercitare il diritto di precedenza manifestando la propria volontà al datore di lavo- ro nelle forme ed entro i limiti di cui allo stesso art. 24 comma 4.</p>	
--	---	--

CCNL Turismo (Confcommercio) – 18 gennaio 2014

di Valentina De Lorenzo

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione	
Contingentamento	Base di computo	8% dei lavoratori di- pendenti , con un mi- nimo di tre lavoratori somministrati. La base di computo è costituita da lavoratori assunti a tempo indeterminato e dagli apprendisti. Per le aziende di stagione, so-	
	N. lavo- ratori		
	0-4		4
	5-9		6
	10-25		7
	26-35	9	

	<table border="1"> <tr> <td>36-50</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Oltre 50</td> <td>20%</td> </tr> </table>	36-50	12	Oltre 50	20%	<p>no compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato.</p>
36-50	12					
Oltre 50	20%					
Causali	<p>È consentita la assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.</p>	<p>Intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico. Intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico.</p>				

		<p>Sostituzione di lavoratori assenti.</p> <p>Servizi definiti e predefiniti nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico.</p> <p>Sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di due mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione.</p>
<p>Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza</p>	<p>I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui agli artt. 82 (stagionalità) e 83 (intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno) del CCNL Turismo 20/2/2010 hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica. Tale diritto si estingue entro 1 anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Anche in relazione alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato,</p>	<p>La stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza.</p>

	<p>le aziende terranno prioritariamente conto delle richieste presentate dai lavoratori che abbiano prestato servizio nelle ipotesi di cui agli artt. 82 e 83 del CCNL Turismo 20/2/2010.</p> <p>La durata del contratto a termine non può essere superiore ad 8 mesi, elevabile a 12 mesi mediante la contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale.</p> <p>Ferme restando le ulteriori disposizioni di legge e contrattuali in materia, in applicazione di quanto previsto dall'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015, ai contratti a termine stipulati successivamente al 1/3/2017, si applicano gli intervalli di 8 o 15 giorni rispettivamente per i rapporti a termine con durata fino a sei mesi o superiore a sei mesi.</p>	
--	---	--

CCNL Vetro e lampade – 1° gennaio 2016*di Adua Maria Sabato*

Istituto	Contratto a termine	Somministrazione
Contingentamento	Il numero di lavoratori assunti sia con contratto a termine che con contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare la percentuale del 25% complessivamente intesa, ovvero la media annua e riferita ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.	Il numero di lavoratori assunti sia con contratto a termine che con contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare la percentuale del 25% complessivamente intesa, ovvero la media annua e riferita ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazione e diritto di precedenza	Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per mansioni equivalenti, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate ad esigenze personali, acquisisce il diritto alla stabilizzazione del lavoro alle condizioni previste	Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per mansioni equivalenti, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate ad esigenze personali, acquisisce il diritto alla stabilizzazione del lavoro alle condizioni

	nel CCNL analizzato.	previste nel CCNL analizzato.
--	----------------------	-------------------------------

Capitolo V. Il ruolo della contrattazione aziendale

a cura di Marta Costantini

1. Spazi di intervento e prassi

La regolazione della flessibilità, qui intesa in termini di minore o maggiore impiego di forza lavoro con strumenti contrattuali diversi dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, notoriamente **costituisce uno degli ambiti in cui l'autonomia privata** – e quindi la contrattazione collettiva anche aziendale (ai sensi dell'art. 51 d.lgs. n. 81/2015) – **è in grado di determinare un certo impatto sull'intero impianto regolatorio** degli istituti, rispetto alle disposizioni introdotte dall'ordinamento statale.

Il paragrafo che segue presenta i risultati della mappatura della disciplina del contratto a tempo determinato (e del contratto di lavoro stagionale), del contratto di somministrazione a tempo determinato e indeterminato, contenuta in circa 80 contratti integrativi aziendali sottoscritti nel corso del 2017¹.

Sono state raccolte informazioni relative a: i limiti percentuali di assunzione attraverso tali forme contrattuali; le causali; le clausole

¹ Fonte: Banca Dati ADAPT-FareContrattazione, v. www.farecontrattazione.it

riguardanti la durata; la disciplina delle proroghe e dei rinnovi; la stabilizzazione e il diritto di precedenza.

Solamente 12 degli accordi analizzati prevedono – **nell’esercizio delle deleghe riconosciute alla contrattazione collettiva dalla legge (d.lgs. n. 81/2015) – disposizioni sulle materie in esame.**

Lo spaccato rispecchia quanto già enunciato nel IV Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia (2017): a fronte dei quattrocento contratti integrativi aziendali raccolti, solo il 4% è intervenuto sulla disciplina del contratto a tempo determinato così come solo il 4% è intervenuto sulla disciplina del contratto di somministrazione².

Dei 12 contratti integrativi aziendali schedati, 8 intervengono aumentando i limiti percentuali, 7 introducendo causali, 4 regolamentando la durata dei contratti, 8 prevedendo stabilizzazioni dei rapporti di lavoro e 5 disciplinando il diritto di precedenza.

² *IV Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia (2017)*, ADAPT University Press, 2018, 164.

2. Schede di sintesi degli integrativi analizzati

Settore: Agroalimentare

LABUNAT

di Giulia Tiberi

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Lavoro stagionale	Somministrazione di lavoro a termine	Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato
Limiti percentuali	-	-	-	-
Causali	-	-	-	-
Durata, proroghe e rinnovi	-	-	-	-
Stabilizzazioni	In caso di assunzioni a tempo indeterminato in aree aziendali in cui sussiste la presenza di personale a tempo determinato (o somministrato a tempo determinato),	-	In caso di assunzioni a tempo indeterminato in aree aziendali in cui sussiste la presenza di personale somministrato a tempo determinato (o a tempo determinato), nel caso di compatibilità professionale, si valuterà la loro	-

	nel caso di compatibilità professionale, si valuterà la loro stabilizzazione.		stabilizzazione.	
Diritto di precedenza	-	-	-	-

APOFRUIT Italia

di Giulia Tiberi

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Lavoro stagionale	Somministrazione di lavoro a termine	Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato
Limiti percentuali	-	-	-	-
Causali	-	-	Solo ed esclusivamente per il personale facente parte della controllata Canova e per effettive esigenze di urgenza e straordinarietà, sarà possibile ricorrere a somministrazione, previo confronto delle OO.SS. territoriali, mentre	Solo ed esclusivamente per il personale facente parte della controllata Canova e per effettive esigenze di urgenza e straordinarietà, sarà possibile ricorrere a somministrazione, previo confronto delle OO.SS. territoriali, mentre

			le OO.SS. Regionali saranno informate delle assunzioni con tali modalità.	le OO.SS. Regionali saranno informate delle assunzioni con tali modalità.
Durata, proroghe e rinnovi	-	-	-	-
Stabilizzazioni	-	-	-	-
Diritto di precedenza	-	-	-	-

MB MANGIMI

di Giulia Tiberi

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Lavoro stagionale	Somministrazione di lavoro a termine	Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato
Limiti percentuali	-	-	-	-
Causali	-	-	-	-
Durata, proroghe e rinnovi	La successione dei contratti a termine nel periodo di vigenza dell'accor	-	-	-

	do potrà non avere intervallo dal precedente rapporto di lavoro, non trovando quindi applicazione l'art. 21 co. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Tale condizione derogatoria è applicabile solo se i contratti prevedono una durata minima di 60 giorni.			
Stabilizzazioni	-	-	-	-
Diritto di precedenza	-	-	-	-

Settore: Metalmeccanico**MAN REFRATTARI SRL***di Soraya Zorzetto*

Istituto	Con- tratto di lavoro a termine	Lavoro stagionale	Somministra- zione di lavoro a termine	Somministra- zione di lavoro a tempo inde- terminato
Limiti per- centuali	-	Il lavoro stagionale non rientra nel limite percentuale del 20%. Per l'esecuzione di commesse o appalti già definiti ma che potrebbero prevedere estemporanee richieste di manutenzione straordinarie fuori dai periodi stabiliti come attività stagionale, dal 2016 fino a febbraio 2017 il	-	-

		limite percentuale dei contratti a tempo determinato può essere elevato fino ad un massimo del 40%.		
Causali	-	Sono attività stagionali quelle nei periodi 15 giugno-18 ottobre 2017 e 15 dicembre 2017-15 febbraio 2018. In caso di variazione di tali periodi l'Azienda ne darò comunicazione alla RSU.	-	-
Durata, proroghe e rinnovi	-	Durata massima di 6 mesi nell'anno solare.	-	-
Stabilizza-	-	Eventuali	-	-

zioni		stabilizza- zioni, trami- te contratti part-time verticali, po- tranno esse- re previste con succes- sivo accor- do.		
Diritto di precedenza	-		-	-

FONDERIE GUIDO GLISENTI S.P.A.

di Antonella Mauro

Istituto	Con- tratto di lavoro a termine	Lavoro sta- gionale	Sommini- strazione di lavoro a ter- mine	Somministra- zione di lavo- ro a tempo in- determinato
Limiti per- centuali ³	25% (da verifica- re con- giunta- mente su base trime-	-	25% (da veri- ficare con- giuntamente su base trime- strale).	25% (da verifi- care congiun- tamente su base trimestrale).

³ Il Contratto parla di “limite complessivo”, calcolato sul totale dei lavora-
tori a qualsivoglia titolo occupati presso lo stabilimento. Sembrerebbe rife-
rito quindi ad entrambe le forme di lavoro, inclusa la somministrazione a
tempo indeterminato, dato il riferimento agli artt. 30 e ss. del d.lgs. n.
81/2015.

	strale).			
Causali	-	-	-	-
Durata e proroghe	24 mesi (per esercizio di medesime mansioni).	-	24 (mesi per esercizio di medesime mansioni).	-
Stabilizzazioni	Nell'ambito di nuove assunzioni, 10 costituiranno stabilizzazioni di personale già in forza assunto a termine.	-	Nell'ambito di nuove assunzioni, 10 costituiranno stabilizzazioni di personale già in forza in somministrazione a termine.	-
Diritto di precedenza	Riferimento al CCNL.	-	Esteso ai somministrati a termine.	-

SECO TOOLS ITALIA S.P.A.*di Antonella Mauro*

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Lavoro stagionale	Somministrazione di lavoro a termine	Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato
Limiti percentuali ⁴	15% (aumentabile previo incontro con RSU e OO.SS.)	-	15% (aumentabile previo incontro con RSU e OO.SS.).	-
Causali	-	-	-	-
Durata e proroghe	-	-	-	-
Stabilizzazioni	Incontro per informativa alla RSU. Stabilizzazione entro 36 mesi ⁵ .	-	Incontro per informativa alla RSU. Stabilizzazione entro 36 mesi ⁶ .	-

⁴ Il contratto integrativo in esame parla di “limite massimo all’utilizzo delle forme di contratto atipico”.

⁵ La clausola prevede che si consideri “il termine dei 36 mesi, anche in forma discontinua, come da legge vigente, quale periodo entro cui debba intervenire la trasformazione di tali contratti a tempo determinato”.

Diritto di precedenza	Richiamo al d.lgs. n. 81/2015 art. 24, co. 1 e 3. A parità di figure professionali, priorità a lavoratori part-time.	-	-	-
-----------------------	--	---	---	---

BOSCH REXROTH OIL CONTROL SPA

di Antonella Mauro

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Lavoro stagionale	Somministrazione di lavoro a termine	Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato
Limiti percentuali	25% del personale a tempo indeterminato. Possibilità, previo accordo	-	25% del personale a tempo indeterminato. Possibilità, previo accordo tra le parti, di aumento temporaneo del	-

⁶ Vedi *supra*.

	tra le parti, di aumento temporaneo del limite in caso di particolari picchi produttivi, fatta salva la possibilità di individuare soluzioni alternative.		limite in caso di particolari picchi produttivi, fatta salva la possibilità di individuare soluzioni alternative.	
Causali	Il limite percentuale non si applica alle ipotesi di contratto a termine con motivazione di sostituzione con conservazione del posto.	-	Il limite percentuale non si applica alle ipotesi di somministrazione a termine con motivazione di sostituzione con conservazione del posto.	-
Durata e proroghe	-	-	-	-

Stabilizza- zioni	-	-	<p>Previsione di un percorso sperimentale di stabilizzazione dei somministrati, da coordinare con una sperimentazione sui turni, che prevede: stabilizzazione di somministrati con anzianità anche frazionata di 36 mesi maturata nel 2018, assunzione a tempo indeterminato dei somministrati in <i>staff leasing</i> presenti in azienda.</p> <p>Inoltre, i somministrati che al termine del biennio avranno superato 18 mesi di anzianità, anche per sommatrice, maturano il diritto al percorso di stabilizzazione.</p>	<p>Dal 1° giorno del mese successivo alla firma dell'accordo: assunzione a tempo indeterminato di tutti i lavoratori in <i>staff leasing</i> presenti alla data della firma.</p>
----------------------	---	---	---	--

			Reinserimento, in caso di interruzione di contratti di somministrazione per cali produttivi, dei lavoratori con più di 18 mesi di anzianità.	
Diritto di precedenza	In caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato, a parità di mansione e di professionalità espressa, valutazione della possibilità di inserire in via prioritaria personale a termine presente in azienda.	-	In caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato, a parità di mansione e di professionalità espressa, valutazione della possibilità di inserire in via prioritaria personale somministrato presente in azienda.	-

BERCO*di Antonella Mauro*

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Lavoro stagionale	Somministrazione di lavoro a termine	Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato
Limiti percentuali	Nella misura complessiva del 25% per contratti a termine e di somministrazione a termine; per ciascuna tipologia non si può in ogni caso superare il 20%. Il limite percentuale, in entrambi i casi, va calcolato rispetto al totale degli assunti a tempo indeterminato	-	Nella misura complessiva del 25% per contratti a termine e di somministrazione a termine; per ciascuna tipologia non si può in ogni caso superare il 20%. Il limite percentuale, in entrambi i casi, va calcolato rispetto al totale degli assunti a tempo indeterminato	-
Causali	Il limite so-	-	Il limite sopra	-

	pra citato del 20% potrà essere superato solo in caso di esigenze altrimenti non gestibili.		citato del 20% potrà essere superato solo in caso di esigenze altrimenti non gestibili.	
Durata e proroghe	-	-	-	-
Stabilizzazioni	Trasformazione di contratti a termine dopo 18 mesi di servizio in azienda anche per sommatoria, nell' arco degli ultimi 36 mesi di calendario	-	Trasformazione di contratti a termine dopo 18 mesi di servizio in azienda anche per sommatoria, nell' arco degli ultimi 36 mesi di calendario.	-
Diritto di precedenza	-	-	-	-

EURAL GNUTTI S.P.A.*di Antonella Mauro*

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Lavoro stagionale	Somministrazione di lavoro a termine	Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato
Limiti percentuali ⁷	8% degli organici.	-	8% degli organici.	-
Causali	Esigenze produttive specifiche solo per le proroghe oltre il termine massimo stabilito.	-	Esigenze produttive specifiche solo per le proroghe oltre il termine massimo stabilito.	-
Durata e proroghe	Durata massima di 18 mesi, anche non continuativi, con proroga oltre detto termine in relazione a specifiche esigenze	-	Durata massima di 18 mesi, anche non continuativi, con proroga oltre detto termine in relazione a specifiche esigenze produttive, previo con-	-

⁷ Riferiti ad entrambe le tipologie di rapporto di lavoro considerati cumulativamente.

	produttive, previo confronto con la RSU.		fronto con la RSU.	
Stabilizzazioni	Stabilizzazione dopo 18 mesi.	-	Stabilizzazione dopo 18 mesi.	-
Diritto di precedenza	-	-	-	-

VALTELLINA S.P.A.*di Marta Costantini*

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Lavoro stagionale	Somministrazione di lavoro a termine	Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato
Limiti percentuali	30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.	-	-	-
Causali	Esigenze tecniche, produttive, organizzative,	-	-	-

	zative.			
Durata e proroghe	-	-	-	-
Stabilizzazioni	-	-	-	-
Diritto di precedenza	Con riferimento al personale già impiegato con contratto a tempo determinato, è istituito un “bacino” di nominativi da cui attingere prioritariamente nel caso di nuove assunzioni a termine o a tempo indeterminato, in relazione a nuove esigenze tecniche, organizzative e produttive e compatibilmente con la sussistenza di ordinari requisiti di professionalità,	-	-	-

	competenza e anzianità di servizio necessari a ricoprire la specifica mansione.			
--	---	--	--	--

Settore: Terziario, Distribuzione e Servizi

ICA.MARKET S.R.L.

di Marta Costantini

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Lavoro stagionale	Somministrazione di lavoro a termine	Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato
Limiti percentuali	30% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva presso cui sarà utilizzato il lavoratore. Limite elevato a 50% nel caso di nuove aperture di	-	-	-

	punti vendita.			
Causali	Sostituzione lavoratori assenti con il diritto alla conservazione del posto; a garanzia di specifici programmi di sviluppo; a garanzia dei servizi durante i periodi di ferie (nel caso in cui non si possa far ricorso al personale in servizio); staffetta generazionale.	-	-	-
Durata e proroghe	-	-	-	-
Stabilizzazioni	Nel caso di staffetta generazionale, al termine del contratto a termine il rapporto sarà trasformato a tempo indeterminato (o	-	-	-

	cesserà)			
Diritto di precedenza	-	-	-	-

DAO S.C.*di Marta Costantini*

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Lavoro stagionale	Somministrazione di lavoro a termine	Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato
Limiti percentuali	-	-	-	-
Causali	-	-	-	-
Durata e proroghe	Non superiore a 24 mesi (indipendentemente dai periodi di interruzione fra un contratto e l'altro, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale)	-	-	-

Stabilizza- zioni	-	-	-	-
Diritto di precedenza	Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato, ha prestato attività lavorativa per un periodo pari o superiore a 12 mesi nell'arco di 24 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi 12 mesi per medesime mansioni. Tale diritto deve essere esercitato solo se il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà. Si estingue una	-	-	-

	volta trascorso 1 anno dalla data di cessazione del rapporto.			
--	---	--	--	--

Capitolo VI.

**Lavoro di breve durata
e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

di Giada Benincasa, Irene Tagliabue, Lorenzo Maria Pelusi

1. I principali fattori di rischio del lavoro flessibile individuati dalla dottrina nazionale

Ormai da diversi anni si è presa consapevolezza del fatto che i lavoratori cosiddetti flessibili, vincolati da contratti di breve durata, sono esposti a rischi maggiori rispetto a quei soggetti che, al contrario, godono di rapporti di lavoro stabili. Agli inizi del nuovo millennio, alla nozione di “*flexicurity*” è stato affidato il compito difficile di ricercare un equilibrio, talvolta precario, tra occupabilità, adattabilità e imprenditorialità¹. In quest’ottica la ricerca di una qualità del (e nel) lavoro, pone l’ulteriore problema, assolutamente cruciale, della specifica tutela da assicurare alla salute e sicurezza dei lavoratori. In questa prospettiva l’obiettivo di conciliare flessibilità e sicurezza non può presupporre soltanto «un contemperamento in virtù del quale il bene “sicurezza” deve plasmarsi in omaggio al bene “flessibilità”, bensì [...] implica, in maniera più radicale, che il lavoro flessibile di qualità o è “sicuro”

¹ R. NUNIN, *Precarietà, lavoro femminile e tutela della salute e della sicurezza*, in *Lavoro e diritto*, n. 3/2010, 425 ss.

nel senso di garantire una adeguata protezione sociale del prestatore nei continui cambiamenti, o non è»².

I maggiori fattori di rischio, per queste tipologie di lavoratori, sembrano essere legati innanzitutto alla scarsa e discontinua formazione ed informazione che ricevono dal datore e, in secondo luogo, dalla superficialità delle visite mediche a cui sono solitamente sottoposti³, elementi che, sommati, inevitabilmente espongono ad un rischio maggiore di infortuni. Infortuni fisici incrementati anche dalla difficoltà di cogliere quella che gli esperti definiscono “percezione gruppale del rischio”, che si traduce in una incapacità dei lavoratori inseriti per un breve periodo in azienda, di comprendere ed interpretare le modalità comunicative dei colleghi, in caso di emergenza.⁴

Inoltre, svolgendo le attività lavorative per brevi periodi, sono sottoposti a continui mutamenti di luogo in cui svolgono la prestazione e di mansioni: fattori che incidono negativamente sui comportamenti virtuosi e standardizzati che dovrebbero essere finalizzati alla riduzione dei rischi.

Dall'altro lato, i lavoratori precari sono, in generale, esposti a maggiori rischi psicosociali, quali lo stress lavoro-correlato, generati non solo dall'incertezza dell'occupazione (c.d. *job insecurity*) e della retribuzione, ma anche dalla difficoltà di integrazione “umana” e di costruire relazioni stabili all'interno dei processi

² L. ZAPPALÀ, *La flessibilità nella sicurezza alla prova. Il caso del lavoro temporaneo fra softlaw e hardlaw*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 97/2003, 70.

³ C. LAZZARINI, *Tutela della salute e sicurezza nelle tipologie contrattuali flessibili dopo il jobs act e ruolo del rappresentante dei lavoratori*, in Olympus 2016.

⁴ G. ANGELINI, *Lavori flessibili e sicurezza nei luoghi di lavoro: una criticità da governare*, in Olympus 2007.

aziendali, causata dalla limitata permanenza all'interno dell'azienda⁵.

La somma di tutti questi fattori ha fatto sì che, per lungo tempo, si auspicasse una riforma che tenesse conto, in materia di sicurezza, delle esigenze dei lavoratori flessibili, considerando il fatto ulteriore che la direttiva 91/383/CEE, pensata per prevedere un miglioramento delle condizioni di sicurezza per i lavoratori "pre-cari", non era stata efficacemente recepita dall'Italia con il D. Lgs n. 242 del 96⁶.

1.1. Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Con l'entrata in vigore del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, forti erano le speranze che, finalmente, si desse il giusto peso alle esigenze di tutela nei confronti dei lavoratori flessibili.

A tal proposito, merita sicuramente di essere citato l'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 (novellato dal d.lgs. n. 106/2009) secondo cui, il documento di valutazione dei rischi deve contenere l'individuazione delle mansioni (che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento) e della tipologia contrattuale di impiego. Quest'ultima, se correttamente intesa, è una disposizione che non innova gli obblighi già esistenti del datore di lavoro di formare e informare tutti i lavoratori, soprattutto quelli assunti con tipologie contrattuali diverse da quelle tradizionali.

⁵ M. GIOVANNONE, *Le nuove forme di organizzazione del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, in Dossier Adapt del 25 maggio 2009, n. 4 - Osservatorio Nuovi Lavori, nuovi rischi.

⁶ G. ANGELINI, *La formazione dei lavoratori*, in Olympus 2008.

Ancora, va segnalato l'art. 37 dello stesso decreto che impone al datore di lavoro di assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riguardo, tra l'altro, ai rischi riferiti alle mansioni (comma 1, lett. b).

Sembrerebbe qui emergere un segnale di attenzione e di riguardo per il ricorso indiscriminato alle tipologie contrattuali flessibili, oltre che l'opportunità di recuperare un'appropriata tutela per i lavoratori. E ciò a partire dalla garanzia di un'attività formativa e informativa adeguata che non possa non tener conto dei rischi individuali a cui detti lavoratori sono esposti quotidianamente⁷.

Tuttavia, al di là di alcuni aspetti positivi del decreto, è opinione comune che, in materia di lavoro flessibile, non siano state recepite appieno le direttive della legge delega 123/2007 e il Testo Unico non abbia soddisfatto totalmente le aspettative. Quest'ultimo, infatti, si è limitato a seguire la logica della semplice e mera assimilazione delle tipologie contrattuali c.d. flessibili al modello standard, a tempo indeterminato, trascurando il fatto che esse, per la natura del contratto in sé, sono caratterizzate da prestazioni discontinue e di breve durata, ma soprattutto da una limitata conoscenza del modello organizzativo e dei lavoratori con cui sono chiamati ad interagire, provocando rischi maggiori sotto ogni punto di vista⁸.

⁷ C. LAZZARI, *Prime osservazioni a proposito di revisione delle forme contrattuali e sicurezza sul lavoro*, in I Working papers di Olympus n. 41/2015.

⁸ V. PASQUARELLA, *L'organizzazione della sicurezza in alcune tipologie di lavoro revisionate dal jobs act*, in DLS n. 1/2016.

1.2. *Il d.lgs. n. 81/2015: un'occasione persa per riformare la materia?*

È opinione comune degli esperti che il decreto legislativo 81/2015, nonostante non segni un peggioramento in materia di tutela della salute dei lavoratori c.d. flessibili, rappresenti un'occasione persa di riforma.

Se, infatti, va accolta con favore l'introduzione della sanzione civile che impone la conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato in caso di mancata preventiva valutazione dei rischi specifici, è altrettanto vero che, in altri frangenti, gli interventi non sono stati efficaci⁹. Prima su tutte, deve essere mossa una critica all'abolizione, e mancata riproposizione nel c.d. *Jobs act*, dell'onere di formazione specifica ed adeguata per i lavoratori a tempo determinato, così come era previsto nell'abrogato d.lgs. 368/2001¹⁰.

Per i lavoratori assunti con contratti di lavoro precari, infine, sarebbe stato estremamente utile introdurre in modo inequivocabile l'obbligo di formazione specifica riferita ai c.d. "rischi aggiuntivi" connessi alla temporaneità del rapporto¹¹, obbligo che, purtroppo, il d.lgs. n. 81/2015 non ha previsto.

2. Il quadro scientifico internazionale

Sin dagli anni '80 la comunità scientifica internazionale si è posta il problema di rispondere alla domanda di ricerca circa l'impatto

⁹ N. PACI, *Jobs act e sicurezza sul lavoro*, in DLS n. 2/2017.

¹⁰ C. LAZZARI, *Prime osservazioni a proposito di revisione delle forme contrattuali e sicurezza sul lavoro*, in I Working papers di Olympus 41/2015.

¹¹ E. CARLINI, *I riflessi delle norme introdotte dal Jobs Act in materia di contratti di lavoro flessibile sulla salute e sicurezza dei lavoratori*, in *Bollettino ADAPT*, 24 ottobre 2016, n. 35.

dei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro sui profili di salute e sicurezza. Molti studi hanno dimostrato che le condizioni di lavoro tipiche dei rapporti a termine e, più in generale, del lavoro precario incidono negativamente su questi profili, sia nel senso di una incidenza diretta sulle condizioni di salute psico-fisica dei lavoratori¹², sia come loro esposizione a maggiori rischi di infortunio e di malattie professionali¹³.

Alcune ricerche si sono in particolare concentrate sui dati relativi ai lavoratori interinali, mettendo in luce che questi ultimi sono esposti a rischi maggiori rispetto ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato e persino che, in caso di infortunio, tendono a riportare infortuni più gravi¹⁴. Da studi condotti in Giappone, in

¹² In tal senso, di recente, cfr. K.A. BENDER, I. THEODOSSIOU, *The unintended consequences of flexicurity: the health consequences of flexible employment*, *The Review of Income and Wealth*, 2017, 1-23, i quali associano rapporti di lavoro precari a più alti livelli di rischio per la salute mentale e di stress, a causa sia del minore controllo sulla propria vita e sui propri guadagni, sia della minore partecipazione alla vita sociale; A. SANWALD, E. THEURL, *Atypical Employment and Health: A Meta-Analysis*, Working Papers in Economics and Statistics, Faculty of Economics and Statistics, University of Innsbruck, 2015.

¹³ Fra tutti, si rinvia a M. QUINLAN, C. MAYHEW, P. BOHLE, *The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganisation, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research*, *International Journal of Health Services*, 2001, 31, 2, 335-414.

¹⁴ Cfr. B. SILVERSTEIN, E. VIKARI-JUNTURA, J. KALAT, *Use of a Prevention Index to Identify Industries at High Risk for Work-Related Musculoskeletal Disorders of the Neck, Back, and Upper Extremity in Washington State, 1990-1998*, *American Journal of Industrial Medicine*, 2002, 41, 149-169; E. UNDERHILL, *Extending Knowledge on Occupational Health and Safety and Labour Hire Employment: A Literature Review and Analysis of Victorian Worker's Compensation Claims*, Melbourne: WorkSafe Victoria, 2002; infortuni più gravi sono riscontrati anche per i lavoratori assunti a termine da M. PICCHIO, J. VAN OURS, *Temporary Jobs and the Severity of Workplace Accidents*, CentER Discussion Paper, Tilburg: CentER, Center for Economic Research, 2016, Vol. 2016-028, 23,

particolare, è emerso che i lavoratori a tempo determinato (assunti in via diretta dal datore) hanno 1,80 volte più probabilità di infortunarsi rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, mentre i lavoratori somministrati a termine hanno una probabilità di 3,26 volte maggiore rispetto a questi ultimi¹⁵.

Quanto invece alle ricerche specificamente incentrate sull'Italia, si deve osservare come sia stata provata una correlazione negativa tra durata del rapporto in un dato posto di lavoro e rischio di infortunio, pur prendendo in considerazione le precedenti esperienze lavorative¹⁶. Ciò perché l'esperienza precedente è solo parzialmente in grado di sostituire la specifica esperienza che si matura in un nuovo ambiente di lavoro, tanto che risulta necessario aver ricoperto per almeno un anno un certo posto di lavoro per acquisire quella familiarità richiesta per lavorare a livelli (anche di sicurezza) comparabili a quelli dei colleghi più anziani.

Altri studi, al contrario, hanno dimostrato che in Italia, pur risultando confermato che i lavoratori atipici sono più restii alla segnalazione di incidenti subiti rispetto a quelli a tempo indeterminato, i lavoratori con contratti a termine non hanno una probabilità maggiore di incorrere in infortuni sul lavoro¹⁷.

i quali evidenziano questa correlazione in una ricerca condotta sulla base di statistiche rilevate in Italia.

¹⁵ K. SAKURAI, A. NAKATA, T. IKEDA, Y. OTSUKA, J. KAWAHITO, *How do employment types and job stressors relate to occupational injury? A cross-sectional investigation of employees in Japan*, Public Health, 2013, n. 127, 1012-1020.

¹⁶ A. BENA, M. GIRAUDO, R. LEOMBRUNI, G. COSTA, *Job tenure and work injuries: a multivariate analysis of the relation with previous experience and differences by age*, BMC Public Health, 2013, 13, 869; analoghe conclusioni si trovano in B. FABIANO, F. CURRÒ, A.P. REVERBERI, R. PASTORINO, *A statistical study on temporary work and occupational accidents: specific risk factors and risk management strategies*, Safety Science, 2008, 46, 535-544.

¹⁷ A. PALALI, J.C. VAN OURS, 2017, *Workplace accidents and workplace safety; on under-reporting and temporary jobs*, Labour, 31, 1, 1-14.

2.1. I rischi comuni alle varie forme di lavoro precario e quelli esclusivi della somministrazione a termine

I pochi studi in cui si è riusciti a isolare il fenomeno della somministrazione a termine dalle altre fattispecie di lavoro precario (come i lavoratori a tempo determinato, quelli stagionali o a chiamata) hanno evidenziato fattori di rischio simili, quali ad esempio una scarsa supervisione sull'operato di questi lavoratori, formazione ed esperienza inadeguate, forza lavoro più giovane e meno qualificata, compiti caratterizzati da rischi maggiori, tendenza a non segnalare pericoli riscontrati, mancanza di rappresentanza e gravi carenze sul piano della disciplina normativa¹⁸.

Va tuttavia tenuto presente che, mentre buona parte dei rischi propri del lavoro non *standard* sono comuni anche al lavoro interinale, altri invece appartengono esclusivamente a quest'ultimo, a causa della peculiare struttura trilaterale che contraddistingue l'istituto. Secondo quanto emerge dalla letteratura scientifica straniera, i rischi di questo tipo derivano ad esempio dalla capacità delle agenzie del lavoro di scartare di fatto i lavoratori infortunati, o in convalescenza per piccoli infortuni, o di eludere le tutele contro la discriminazione (come in caso di lavoratori che abbiano ruoli sindacali o che avanzino recriminazioni), semplicemente comunicando a questi lavoratori di non avere più richieste da parte delle aziende. Ciò contribuisce ad aumentare il senso di insicurezza dei lavoratori e incide sulle loro condizioni di sicurezza, spingendoli a rendersi disponibili a lavorare anche se infortu-

¹⁸ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Non-standard forms of employment*, Geneva, 2015, 28; E. UNDERHILL, M. QUINLAN, *How Precarious Employment Affects Health and Safety at Work: The Case of Temporary Agency Workers*, *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 2011, 66-3, 397-421.

nati – a prescindere dalla causa lavorativa o meno dell’infortunio – e a sobbarcarsi sovraccarichi di lavoro. Altri rischi tipici della somministrazione di lavoro sono legati alla rapidità con la quale le agenzie tendono a fornire ai datori utilizzatori la forza lavoro richiesta, per non rischiare di perdere il cliente. Questa rapidità si risolve spesso in una inadeguatezza del lavoratore somministrato, le cui capacità ed esperienza mal si conciliano con le esigenze specifiche della singola missione. Un lavoratore inappropriato avrà una più elevata probabilità di essere presto sostituito con un altro e questo frequente ricambio determina un più alto rischio di infortunio, dovuto sia alla scarsa familiarità dei somministrati con l’ambiente di lavoro, che frequentano per tempi brevissimi, sia alla loro scarsa integrazione con i colleghi alle dipendenze del medesimo datore. Ancora, un rischio esclusivo dei lavoratori interinali è dato dalla presenza in concreto di due datori di lavoro, la quale implica in molti casi una confusione di responsabilità in materia di formazione dei lavoratori e di prevenzione dei rischi per la loro salute¹⁹.

2.2. Tre tipologie di rischio nel lavoro di breve durata

Secondo un modello messo a punto per spiegare le ragioni di tali differenze di rischio tra lavoro atipico e tempo indeterminato – il c.d. modello PDR (pressure, disorganization and regulatory failu-

¹⁹ La riportata disamina dei rischi tipici della somministrazione di lavoro viene sviluppata nelle conclusioni del saggio di E. UNDERHILL, M. QUINLAN, *How Precarious Employment Affects Health and Safety at Work: The Case of Temporary Agency Workers*, *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 2011, 66-3, 397-421.

re) di M. Quinlan and P. Bohle²⁰ – i rischi legati al lavoro precario si possono suddividere in tre gruppi.

Il primo gruppo è costituito dai rischi connessi alle pressioni di natura economica che i lavoratori subiscono per l'incertezza del loro reddito futuro, le quali portano a una maggiore competizione fra lavoratori. Questi rischi sono in particolare: l'intensificazione del lavoro, la ricerca di "scorciatoie" nell'esecuzione della prestazione per aumentare la produttività, l'accettazione di compiti ad alto rischio, esecuzione del lavoro in malattia o anche da infortunati, lo svolgimento contemporaneo di più lavori, il lavoro oltre l'orario massimo di legge od oltre l'orario per cui si è retribuiti.

Un secondo gruppo di rischi è legato alle carenze organizzative determinate dal frequente ricambio nella forza lavoro, da cui derivano: lo scarso controllo sui lavoratori, l'indebolimento del coordinamento fra gli stessi lavoratori e della catena organizzativa/management, la presenza di lavoratori più impreparati e inesperti, la minore formazione, l'inefficacia delle procedure e dei flussi informativi e la conseguente inefficacia anche delle misure di prevenzione adottate.

L'ultimo gruppo è quello dei rischi che insorgono dal fallimento regolatorio rispetto ai lavoratori precari, la cui vulnerabilità non trova tutela nella legislazione. Tale gruppo è composto da rischi quali: la bassa conoscenza dei propri diritti, la scarsa effettività dei diritti di cui gli stessi lavoratori non richiedono la tutela in giudizio, l'inapplicazione della normativa giuslavoristica e prevenzionistica.

²⁰ M. QUINLAN, P. BOHLE, *Contingent Work and Occupational Safety, The Psychology of Workplace Safety*. J. BARLING AND M. R. FRONE, eds, Washington, DC: American Psychological Association, 2004, 81-106.

Risk Factors associated with the Quinlan and Bohle's PDR Model		
Economic and Reward Pressures	Disorganization	Regulatory Failure
insecure jobs (fear of losing job)	short tenure, inexperience	poor knowledge of legal rights, obligations
contingent, irregular payment	poor induction, training and supervision	limited access to OHS, workers' compensation rights
long or irregular work hours	ineffective procedures and communication	fractured or disputed legal obligations
multiple jobholding	ineffective OHSms / inability to organize	non-compliance and regulatory oversight (stretched resources)

Altri ricercatori si sono ulteriormente addentrati nella dimensione psicologica dell'insicurezza lavorativa, distinguendo fra insicurezza "cognitiva" ed "emotiva", ove la prima rappresenta la mera percezione dell'instabilità del proprio posto di lavoro, mentre la seconda è la reazione emotiva a questa consapevolezza. Questi studi hanno dimostrato che il livello di insicurezza lavorativa emotiva è inversamente proporzionale al rispetto delle norme di sicurezza da parte del singolo e alla sua attitudine a fare segnalazioni in caso di necessità, mentre è direttamente proporzionale al tasso di infortuni sul lavoro, al riscontro di problemi di sicurezza e alla mancata o insufficiente segnalazione tanto di questi problemi quanto degli infortuni²¹.

²¹ L. JIANG, T. M. PROBST, *A Multilevel Examination of Affective Job Insecurity Climate on Safety Outcomes*, Journal of Occupational Health Psychology, 2016, Vol. 21, No. 3, 366-377.

Capitolo VII.

**Lavoro di breve durata e accesso
alle misure di welfare contrattuale**

a cura di Luca Vozella

1. Mappatura dei CCNL

Il presente capitolo presenta i dati relativi all'accesso alle misure di welfare contrattuale da parte dei lavoratori assunti con contratti di lavoro di breve durata. Per realizzare tale analisi sono stati mappati 28 CCNL focalizzando l'analisi principalmente su tre istituti: la sanità integrativa, la previdenza complementare e l'eventuale presenza di forme di *flexible benefits*. La scelta di analizzare questi tre istituti è legata a due principali motivazioni. Da un lato l'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare rappresentano, da sempre, i due istituti classici del welfare contrattuale poiché trovano in questo livello della contrattazione la loro origine e il loro sviluppo; dall'altro la presenza dei *flexible benefits*, a partire dal rinnovo del CCNL Metalmeccanici, sembra rappresentare un elemento centrale nella flessibilizzazione delle forme di retribuzione, riflettendo la sensibilità delle relazioni industriali alle nuove logiche di scambio lavoro contro retribuizio-

ne. L'inserimento del c.d. "welfare occupazionale"¹ nelle logiche della contrattazione collettiva vuole incidere non solo sulle dinamiche redistributive, ma anche su quelle legate alla produttività del singolo lavoratore e, di conseguenza, dell'azienda e di tutto il settore di appartenenza. Un'ulteriore considerazione è relativa al fatto che l'inserimento di queste forme di welfare privato (sia sotto forma di maggiore contribuzione ai fondi sanitari e previdenziali, che di *flexible benefits*), viene realizzata a discapito di aumenti dei minimi salariali ridotti. Da ciò ne deriva che un'eventuale esclusione dei lavoratori con contratti di breve durata non solo rischia di vanificare per questi soggetti la finalità incentivante di queste misure, ma può creare, nel tempo, una vera e propria disparità di trattamento. Il nuovo sistema retributivo che si sta creando, pur rispondendo correttamente alle nuove esigenze e istanze di imprese e lavoratori, se non gestito correttamente rischia di non fornire una risposta altrettanto adeguata alle esigenze di un mercato del lavoro in cui le transizioni occupazionali, come dimostrano i dati descritti nel Capitolo I, saranno sempre più presenti.

Tra i lavoratori di breve durata è necessario, inoltre, fare una distinzione tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori in somministrazione a tempo determinato. Ai lavoratori in somministrazione, secondo quanto previsto dall'Art. 35, comma 1 del d.lgs. 81/2015², deve essere garantito un trattamento economico e normativo non inferiore rispetto ai dipendenti di pari livello

¹ Per una definizione di welfare occupazione di veda M. TIRABOSCHI (a cura di), *Primo rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2018, p. 36.

² Il citato comma prevede afferma che "Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore"

dell'utilizzatore. Questa previsione normativa impatta anche sull'erogazione, ove prevista, dei flexible benefits che quindi, vengono erogati alle medesime condizioni sia ai lavoratori a tempo determinato che ai lavoratori in somministrazione, salvo che i contratti nazionali o aziendali applicati dall'utilizzatore non prevedano un trattamento differente. Diverso risulta essere, invece, il trattamento tra lavoratori con contratto a tempo determinato e i lavoratori somministrati con riferimento all'iscrizione ai fondi sanitari e previdenziali. Il comma 3 del medesimo articolo 35, afferma, infatti, che i lavoratori somministrati, *“hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio”*. Le prestazioni derivanti dall'adesione ai fondi sanitari e previdenziali potrebbero rientrare in questa disciplina ma, il diritto a fruire di questi servizi è esplicitamente escluso nel caso in cui il loro godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative. Come si può osservare dalla lettura dei loro Statuti, i diversi fondi sanitari e previdenziali vengono costituiti come associazioni non riconosciute e, quindi, si deduce che l'inciso presente nel comma 3 dell'art. 35 fa decadere obbligo all'iscrizione dei lavoratori in somministrazione ai predetti fondi. Salvo quanto previsto di volta in volta dalla contrattazione collettiva del soggetto utilizzatore, i lavoratori somministrati non rientrano quindi tra i destinatari delle prestazioni dei fondi sanitari e previdenziali cui aderisce il datore di lavoro presso il quale svolge la propria attività. Gli stessi lavoratori somministrati, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, però, non sono del tutto privi di tutele sanitarie e previdenziali in quanto, in virtù di quanto previsto dall'Art. 12 del d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276 e dal CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro del 27 feb-

braio 2014, sono coperti da un sistema bilaterale che si è realizzato attraverso la costituzione degli enti bilaterali Forma.Temp ed Ebitemp e tramite l'adesione al fondo di previdenza complementare Fon.Te.

Alla luce di queste considerazioni, l'analisi della contrattazione collettiva riportata nel paragrafo 2 si focalizzerà esclusivamente sui rapporti di lavoro a tempo determinato, escludendo quindi la casistica della somministrazione di lavoro a tempo determinato che, come visto, segue una propria disciplina normativa e contrattuale.

Relativamente all'assistenza sanitaria integrativa, dei 28 CCNL mappati, ben 26 prevedono la presenza di un Fondo sanitario, con la sola esclusione del CCNL Federculture e del CCNL Istituti Socio-Sanitari e assistenziali. Tra i 26 CCNL per i quali è stata rilevata l'adesione a un Fondo sanitario, circa il 19% dei casi esclude esplicitamente la possibilità di adesione da parte dei lavoratori con contratto di breve durata, limitando la possibilità di iscrizione esclusivamente ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Tra i fondi che prevedono anche l'adesione dei lavoratori di breve durata si osservano diverse possibilità, sia per quanto concerne la durata del contratto che la permanenza nel fondo stesso. Il 40% dei CCNL in cui è disciplinata la presenza di un Fondo sanitario prevede la possibilità di adesione anche ai lavoratori con contratto a tempo determinato non inferiore a 12 mesi; tale limite scende a 9 mesi nell'8% dei casi, a 5 mesi nel 12% dei casi e, in un solo caso a 3 mesi. In aggiunta a questa possibilità vi è anche un caso, il CCNL Chimici, in cui oltre ad una durata contrattuale minima di 6 mesi (escluso il periodo di prova), viene posto anche un ulteriore limite, ossia che il lavoratore abbia un orario minimo superiore al 50% di quello previsto

contrattualmente. In due casi³, invece, non si è riscontrata alcuna distinzione per i lavoratori con riferimento sia all'anzianità di servizio che alla tipologia contrattuale. Diverso ancora è il caso del Fondo sanitario PMI Salute, cui aderisce il CCNL Metalmeccanico Confimi, che non prevede alcuna distinzione con riferimento ad anzianità o tipologia contrattuale e lascia libera quindi l'adesione a tutti i lavoratori, anche di breve durata, ma vincola la permanenza nel fondo a 12 mesi creando quindi, indirettamente, un vincolo per i lavoratori di breve durata.

Assistenza sanitaria integrativa	
Nessuna distinzione per durata	CCNL Edilizia, CCNL Tabacco, CCNL Metalmeccanici (Confimi, permanenza minima 12 mesi)
Durata minima rapporto: 12 mesi	CCNL Calzature (Commercio), CCNL Case di cura, CCNL Energia e Petrolio, CCNL Gas e Acqua, CCNL Giocattoli, CCNL Gomma Plastica, CCNL Occhiali, CCNL Penne, Spazzole e Pennelli, CCNL Sanificazione del tessile CCNL Studi professionali e Agenzie di assicurazione, CCNL Vetro e Lampade
Durata minima rapporto: 9 mesi	CCNL Alimentare, CCNL Tessili
Durata minima rapporto: 6 mesi	CCNL Chimici (esclusa la prova + minimo 50% orario lavoro),
Durata minima rapporto: 5 mesi	CCNL Metalmeccanici (Confapi), CCNL Metalmeccanici (Federmeccanica), CCNL Orafi e Argentieri

³ È il caso del CCNL Edilizia e del CCNL Tabacco.

Durata minima rapporto: 3 mesi	CCNL Turismo
Esclusi lavoratori breve durata	CCNL Cooperative Sociali, CCNL Elettrici, CCNL Pulizia e servizi integrati/Multiservizi, CCNL Onoranze Funebri, CCNL Terziario, distribuzione e servizi (Commercio)
Assenza Fondo	CCNL Federculture, CCNL Istituti Socio-Sanitari e assistenziali

Molto meno diffusa è invece la presenza dei *flexible benefits*, presente solamente in 6 dei 28 CCNL analizzati, pari al 22%. Tra tali contratti in due casi, nel CCNL Studi professionali e nel CCNL case di cura, ma misura è rivolta ai lavoratori con contratto a tempo determinato non inferiore a 12 mesi mentre in altri due casi (CCNL Metalmeccanici Federmeccanica e CCNL Metalmeccanici Confimi) il limite scende a 3 mesi. Agli antipodi si collocano invece il CCNL Orafi e Argentieri e il CCNL occhiali. Nel primo caso, infatti, i *flexible benefits* sono rivolti indistintamente a tutti i dipendenti, a prescindere anche dalla durata del contratto, mentre nel secondo caso la misura è riservata unicamente ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato, escludendo quindi i lavoratori di breve durata.

Flexible benefits	
Nessuna distinzione per durata	CCNL Orafi e Argentieri
Durata minima rapporto: 12 mesi	CCNL Studi professionali e Agenzie di assicurazione, CCNL Case di cura

Durata minima rapporto: 3 mesi	CCNL Metalmeccanici (Confapi), CCNL Metalmeccanici (Federmeccanica)
Esclusi lavoratori breve durata	CCNL Occhiali
<i>Flexible benefits</i> non previsti	CCNL Alimentare, CCNL Calzature (Commercio), CCNL Chimici, CCNL Cooperative Sociali, CCNL Edilizia, CCNL Elettrici, CCNL Energia e Petrolio, CCNL Federculture (impegno ad introduzione di <i>flexible benefits</i>), CCNL Gas e Acqua, CCNL Giocattoli, CCNL Gomma Plastica, CCNL Istituti Socio-Sanitari e assistenziali, CCNL Metalmeccanici (Confimi), CCNL Onoranze Funebri, CCNL Penne, Spazzole e Pennelli, CCNL Pulizia e servizi integrati/Multiservizi, CCNL Sanificazione del tessile, CCNL Tabacco, CCNL Terziario, distribuzione e servizi (Commercio), CCNL Tessili, CCNL Turismo, CCNL Vetro e Lampade

Infine, con riferimento alla previdenza complementare, è stata osservata – come per la sanità integrativa – una buona percentuale di copertura, pari quasi al 90% dei CCNL, con la sola esclusione del CCNL Istituti Socio Sanitari e assistenziali, del CCNL Studi professionali e Agenzie di assicurazione e del CCNL Case di cura anche se, in questi ultimi due casi, le parti hanno dichiarato l'impegno a costituire un Fondo di previdenza complementare o ad aderire a un Fondo già costituito. Tra i 25 CCNL che prevedono l'adesione ad un Fondo di previdenza, nel 40% dei casi viene fissato il limite minimo di durata dei tempi determinati pari a 3 mesi, in due casi (8%) il limite è pari a 4 mesi mentre nel 24% dei CCNL la durata minima del contratto non può essere inferiore a 6 mesi. Più vantaggiosa per i lavoratori di breve durata è in-

vece la previsione dei CCNL Metalmeccanici (sia Federmeccanica, sia Confapi e Confimi) e del CCNL Orafi e Argentieri, in cui l'adesione al Fondo è possibile al semplice superamento del periodo di prova, garantendo, in questo caso, una totale parità di trattamento.

Previdenza complementare	
Superamento del periodo di prova	CCNL Metalmeccanici (Confapi), CCNL Metalmeccanici (Confimi), CCNL Metalmeccanici (Federmeccanica), CCNL Orafi e Argentieri
Durata minima rapporto: 6 mesi	CCNL Chimici, CCNL Federculture, CCNL Gomma Plastica, CCNL Pulizia e servizi integrati/Multiservizi, CCNL Tabacco, CCNL Vetro e Lampade
Durata minima rapporto: 4 mesi	CCNL Alimentare, CCNL Turismo
Durata minima rapporto: 3 mesi	CCNL Calzature (Commercio), CCNL Cooperative Sociali, CCNL Edilizia, CCNL Giocattoli, CCNL Occhiali, CCNL Onoranze Funebri, CCNL Penne, Spazzole e Pennelli, CCNL Sanificazione del tessile, CCNL Terziario, distribuzione e servizi (Commercio), CCNL Tessili
Assenza Fondo	CCNL Istituti Socio-Sanitari e assistenziali, CCNL Studi professionali e Agenzie di assicurazione (impegno a costituzione /adesione Fondo), CCNL Case di cura (Impegno a costituzione/adesione Fondo)
Nessun riferimento	CCNL Elettrici, CCNL Energia e Petrolio, CCNL Gas e Acqua

2. Schede di sintesi dei CCNL analizzati

CCNL Industria alimentare – 5 febbraio 2016

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Fondo sanitario integrativo (art. 74-quater)	Durata del rapporto pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare	10€ al mese per 12 mensilità carico datore di lavoro + 2€ carico lavoratore
Flexible Benefit	Non previsto	---
Previdenza complementare – Fondo ALIFOND (art. 74)	Lavoratori con contratto a termine di durata non inferiore a 4 mesi	Su base volontaria

CCNL Calzature (commercio) – 1 aprile 2016

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Fondo Sanimoda (Art. 113)	Lavoratori con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi, con decorrenza dal 13° mese	8€ per 12 mensilità (12€ a partire dal mese di settembre 2019) carico datore di lavoro.
Flexible Benefit	Non previsto	---

Previdenza complementare – Fondo Previmoda (art. 113)	Lavoratori con contratto a termine di durata non inferiore a 3 mesi	1,5% carico del lavoratore + 2% carico datore di lavoro
--	---	---

CCNL Case di cura personale non medico – Centri Analisi Poliambulatori Servizi Assistenziali Servizi Socio Sanitari – 21 novembre 2017

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa En.Bi.C. (art. 171)	Lavoratori con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi e almeno orario medio di lavoro settimanale 16 ore	14€ mensilità per 12 mensilità carico datore di lavoro + 1€ carico lavoratore
Flexible Benefit (art. 167-168)	Lavoratori con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi e almeno orario medio di lavoro settimanale 20 ore	200€ – 2018, 2019, 2020
Previdenza complementare (Art.178)	Non vi è distinzione tra anzianità di servizio e tipologia contrattuale	Impegno a costituire sistema volontario, scelta di una quota del Tfr da parte del lavoratore

CCNL Industria Chimica – 15 ottobre 2015

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Fondo FASCHIM (art. 62)	Lavoratori con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi (escluso il periodo di prova) e almeno orario medio superiore alla metà dell'orario settimanale	252€ annui carico datore di lavoro + 36€ annui carico lavoratore
Flexible Benefit	Non previsto	---
Previdenza complementare – Fondo Fonchim (art. 61)	Lavoratori con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi	2,1% a carico datore di lavoro + 1,20% carico lavoratore

CCNL Cooperative sociali – 16 settembre 2011

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Fondo Coopersalute (art. 86)	Esclusi, non si applica ai lavoratori assunti con contratto a termine	5€ mensili carico datore di lavoro
Flexible Benefit	Non previsto	---
Previdenza complementare – Fondo Cooperlavoro (art. 85)	Lavoratori con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 3 mesi	1€ carico datore di lavoro + 1€ carico lavoratore

CCNL Edilizia (Industria, artigianato e PMI) – 24 gennaio 2014

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Gestita tramite le Casse Edili	Non vi è riferimento a anzianità di servizio o tipologia contrattuale	---
Flexible Benefit	Non previsto	---
Previdenza complementare – Fondo Prevedi e Cooperlavoro (art. 97 industria e art. 39 cooperative)	Lavoratori assunti a tempo determinato per un periodo uguale o superiore a 3 mesi	8€ mensili carico datore di lavoro + 8€ mensili carico lavoratore

CCNL Elettrici – 25 gennaio 2017

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Fondo Fisce (art. 50)	Esclusi, non si applica ai lavoratori assunti con contratto a termine	312€ annui carico datore di lavoro
Flexible Benefit	Non previsto	---
Previdenza complementare – Fondo Fiprem, Fopen e Pegaso (art. 49 + art. 35)	Distinzione in base al fondo	Percentuali variabili in base al fondo. CCNL stabilisce 4€ aggiuntivi carico datore di

		lavoro
--	--	--------

CCNL Energia e Petrolio – 25 gennaio 2017

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Fondo Fasie (Parte IX)	Lavoratori con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi	185€ annui a carico datore di lavoro
Flexible Benefit	Non previsto	---
Previdenza complementare – Fondo Fondenergia (Parte X)	Non vi è riferimento a anzianità di servizio o tipologia contrattuale	2,65% a carico datore di lavoro + 2% a carico lavoratore

CCNL Federcultura – 12 maggio 2016

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa	Non previsto	---
Flexible Benefit (art. 67-bis)	---	Impegno per l'erogazione di beni e servizi di cui all'art. 51, co. 2, lett. f, f bis, f ter, e co. 3

Previdenza complementare – Fondo Previambiente (art. 67)	Lavoratori con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi	1% a carico datore di lavoro + 1% a carico lavoratore
--	--	---

CCNL Gas e Acqua – 18 maggio 2017

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Fondo Fasie	Lavoratori con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi	5€ mensili per 12 mensilità
Flexible Benefit	Non previsto	---
Previdenza complementare – Fondo Fondenergia	Non vi è riferimento a anzianità di servizio o tipologia contrattuale	1,55% a carico datore di lavoro + 1% a carico lavoratore

CCNL Giocattoli – 20 febbraio 2017

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Fondo Sanimoda	Lavoratori a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi, con decorrenza dal 13° mese	8€ mensili per 12 mensilità carico datore di lavoro
Flexible Benefit	Non previsto	---

Previdenza complementare – Fondo Previmoda	Lavoratori con contratto a termine di durata non inferiore a 3 mesi	1,50% carico datore di lavoro + 1,50% carico lavoratore
--	---	---

CCNL Gomma Plastica – 10 dicembre 2015

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – FASG&P (Titolo IV)	Lavoratori a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi	8€ carico datore di lavoro + 8€ carico lavoratore
Flexible Benefit	Non previsto	---
Previdenza complementare – Fondo Gommaplastica (Titolo III, parte I)	Lavoratori con contratto a termine di durata non inferiore ai 6 mesi	1,46% a carico datore di lavoro + 1,46% carico lavoratore

CCNL Istituti socio-sanitari e assistenziali – 20 febbraio 2017

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Fondo da definire (art. 31)	---	5€ al mese carico datore di lavoro

Flexible Benefit	Non previsto	---
Previdenza complementare – Fondo da definire (art. 30)	---	---

CCNL Metalmeccanici (Confapi) – 3 luglio 2017

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Fondo EBM salute	Lavoratori con contratto di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di assunzione al Fondo Sanitario.	60€ annui
Flexible Benefit (art. 52)	Lavoratori con 3 mesi di anzianità di servizio; anche non consecutivi nello stesso anno; esclusi lavoratori in prova e aspettativa.	150€ – 2018, 2019, 2020
Previdenza complementare – Fondo FONDAPI (art. 10)	Non vi è distinzione tra anzianità di servizio e tipologia contrattuale. Sufficiente superamento periodo di prova	1,6% carico datore di lavoro + 1,6% carico lavoratore

CCNL Metalmeccanici (Confimi) – 22 luglio 2016

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa PMI Salute	Tutti i lavoratori ma permanenza minima nel fondo di 12 mesi	11€ mensili carico datore di lavoro +

		1€ carico lavoratore
Flexible Benefit	Non previsto	---
Previdenza complementare – Fondo negoziale di riferimento (art. 46)	Non vi è distinzione tra anzianità di servizio e tipologia contrattuale. Sufficiente superamento periodo di prova	1,2% carico datore di lavoro (elevabile a 1,6%) + 1,2% carico lavoratore

CCNL Metalmeccanici (Federmeccanica) – 26 novembre 2016

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Fondo Metasalute (art. 16)	Lavoratori con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di iscrizione.	156€ annui.
Flexible Benefit (art. 17)	Lavoratori con 3 mesi di anzianità di servizio; anche non consecutivi nello stesso anno; esclusi lavoratori in prova e aspettativa.	100€ – 2017 150€ – 2018 200€ – 2019
Previdenza complementare – Fondo COMETA (art. 15)	Non vi è distinzione tra anzianità di servizio e tipologia contrattuale. Sufficiente superamento periodo di prova	2% carico datore di lavoro + 1,2% carico lavoratore

CCNL Occhiali – 17 maggio 2017

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Fondo Sanimoda (art. 48)	Lavoratori a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese	8€ mensili per 12 mensilità
Flexible Benefit (art. 48)	Esclusi	3€ mensili per ogni lavoratore
Previdenza complementare – Fondo Previmoda (art. 47)	Lavoratori con contratto a termine di durata non inferiore a 3 mesi	1,50% carico datore di lavoro + 1,50% carico lavoratore

CCNL Onoranze funebri – 5 maggio 2017

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa Fondo Est (art. 66)	Esclusi, solo lavoratori a tempo indeterminato	10€ mensili carico datore di lavoro + 2€ carico lavoratore
Flexible Benefit	Non previsti	---
Previdenza complementare – Fondo Fon.te (art. 65)	Lavoratori con contratto a termine di durata non inferiore a 3 mesi	1,05% carico datore di lavoro + 0,55% a carico lavoratore

CCNL Orafi e Argentieri – 18 maggio 2017

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Fondo Mètasalute	Lavoratori a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di iscrizione.	156 euro annui.
Flexible Benefit	Non c'è riferimento a anzianità di servizio o durata contrattuale; esclusi lavoratori in aspettativa.	100€ – 2018 150€ – 2019 200€ – 2020
Previdenza complementare – Fondo Cometa	Non vi è distinzione tra anzianità di servizio e tipologia contrattuale. Sufficiente superamento periodo di prova	1,6% a carico datore di lavoro + 1,2% carico lavoratore

CCNL Penne, spazzole e pennelli – 22 novembre 2016

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Sanimoda (art. 52)	Lavoratori a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese	12€ mensili per 12 mensilità carico datore di lavoro
Flexible Benefit	Non previsto	---
Previdenza complementare – Fondo Previmoda (art. 51)	Lavoratori con contratto a termine di durata non inferiore a 3 mesi	1,50% a carico datore di lavoro se lavoratore de-

		stina 1,50%
--	--	-------------

CCNL Pulizia e servizi integrati/multiservizi – 1 gennaio 2014

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Fondo Asim	Esclusi, solo lavoratori a tempo indeterminato	6€ mensili per 12 mensilità carico datore di lavoro (4€ per orari fino a 28 ore/sett.)
Flexible Benefit	Non previsto	---
Previdenza complementare – Fondo Cooperlavoro, Fondapi e Previambiente (art. 54)	Lavoratori con contratto a termine di durata non inferiore a 6 mesi	1% carico datore di lavoro + 1% carico lavoratore

CCNL Sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini – 11 maggio 2017

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Fondo Fasiil (art. 85)	Lavoratori a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi	8€ mensili carico datore di lavoro +

		per A2 5€; per A3 6€; per B1 8€; per B2 9€; per B3 10 €; per C1 12€; per C2 13€.
Flexible Benefit	Non previsti	---
Previdenza complementare – Fondo Previmoda (art. 84)	Lavoratori con contratto a termine di durata non inferiore a 3 mesi	1,50% a carico datore di lavoro se lavoratore destina 1,50%

CCNL Studi professionali e agenzie di assicurazione – 1 febbraio 2018

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – En.bi.c (art.178-179)	Lavoratori con durata contrattuale superiore a 12 mesi e almeno orario medio di lavoro settimanale pari o superiore a 16 ore	14 € mensili per 12 mensilità carico datore di lavoro + 1 € carico lavoratore.
Flexible Benefit (art. 175,176,177)	Lavoratori con durata contrattuale superiore a 12 mesi e almeno orario medio di lavoro settimanale pari a 20 ore; valore welfare disponibile dal 1° gennaio, gli assunti dal 1° luglio al 31 dicembre hanno diritto al welfare	300€ – 2018 e anni seguenti

	nell'anno successivo; esclusi lavoratori in aspettativa.	
Previdenza complementare – (art. 186)	Non vi è distinzione tra anzianità di servizio e tipologia contrattuale	Impegno a costituire sistema volontario, scelta di una quota del Tfr da parte del lavoratore

CCNL per i dipendenti delle Aziende di lavorazione della foglia di tabacco secco allo stato sciolto – 1 gennaio 2017

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Fondo F.I.L.COOP. Sanitario (art. 46 bis)	Differenza tra lavoratori fissi e stagionali	53€ annui per i fissi e 36€ annui per stagionali carico datore di lavoro
Flexible Benefit	Non previsti	---
Previdenza complementare – Fondo ALIFOND (art. 46)	Lavoratore con contratto a termine di durata non inferiore a 6 mesi	Non indicato

CCNL Terziario, distribuzione e servizi (Commercio) – 30 marzo 2015

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Fondo Est (art. 21 bis)	Esclusi, solo lavoratori a tempo indeterminato	10€ carico datore di lavoro + 2€ carico lavoratore
Flexible Benefit	Non previsto	---
Previdenza complementare – Fondo Fon.te	Lavoratori con contratto a termine di durata non inferiore a 3 mesi.	1,55% carico datore di lavoro (1,05% per i contratti a tempo determinato di sostegno dell'occupazione) + 0,55% carico lavoratore

CCNL Tessili – 21 febbraio 2017

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Fondo Sanimoda (rubricato come fondo di assistenza sanitaria integrativa)	Lavoratori a tempo determinato di durata non inferiore a 9 mesi.	12€ mensili per addetto per 12 mensilità carico datore di lavoro

Flexible Benefit	Non previsto	---
Previdenza complementare – Fondo Previmoda (Allegato H)	Lavoratori con contratto a termine di durata non inferiore a 3 mesi	1,50% carico datore di lavoro + 1,50% carico lavoratore

CCNL Turismo (Confcommercio) – 18 gennaio 2014

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Fondo Fast (Titolo VI – Capo IX)	Lavoratori con contratto a termine di durata non inferiore a 3 mesi	10€ al mese per 12 mensilità carico datore di lavoro + 2€ carico lavoratore
Flexible Benefit	Non previsto	---
Previdenza complementare – Fondo Fon.Te (Titolo VI – Capo VIII – art. 142)	Lavoratori con contratto a termine di durata non inferiore a 4 mesi	0,55% carico datore di lavoro + 0,55% carico lavoratore

CCNL Vetro e Lampade – 27 luglio 2016

Istituto	Contratto di lavoro a termine	Valore
Assistenza sanitaria integrativa – Fondo	Lavoratori con contratto a tempo determinato di durata pari o	13€ mensili carico del da-

Fasie (rubricato come assistenza sanitaria integrativa)	superiore a 12 mesi	tore di lavoro + 3€ carico lavoratore
Flexible Benefit	Non previsto	---
Previdenza complementare – Fondo Fonchim	Lavoratore con contratto a termine di durata continuativa superiore a 6 mesi	1,50% a carico datore di lavoro + 1,50% carico lavoratore

Capitolo VIII. Bibliografia essenziale

di Marco Menegotto, Diogo Silva

M. TIRABOSCHI, *Alcune note critiche sull'accordo europeo in materia di lavoro a tempo determinato*, in *DRI*, 1999, 44 ss. In questo articolo l'A. illustra l'accordo europeo in materia di lavoro a tempo determinato, che fu l'origine della direttiva 99/70/CE.

A. BELLAVISTA, *La direttiva sul lavoro a tempo determinato*, in A. GARRILLI, M. NAPOLI (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Giappichelli, 2003, 1 ss. dove viene illustrato l'impianto regolatorio della direttiva 99/70/CE.

A. BOLLANI, *Lavoro a termine e contrattazione collettiva*, in *QDLRI*, 2000, n. 23, 143 ss. In questo contributo si analizza il ruolo della contrattazione collettiva (di livello nazionale, territoriale e aziendale) nella regolazione del lavoro a termine, considerando gli spazi aperti della legge e le deroghe possibili.

A. VALLEBONA, C. PISANI, *Il nuovo lavoro a termine*, Cedam, 2001. L'A. disegna il quadro della regolazione del contratto a tempo determinato in Italia.

C. LAZZARI, *L'attuazione nell'ordinamento italiano della direttiva europea sul contratto a termine: spunti problematici*, in *DRI*, 2002, 435 ss. In questo articolo si illustrano le regole della direttiva 99/70/CE e ai problemi suscitati dalla trasposizione per l'ordinamento giuridico italiano.

M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, in *Commentario al d.lgs. 6 settembre 2001 n. 368*, Giuffrè, 2002. L'opera si focalizza sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato dopo le modifiche regolatorie del decreto legislativo n. 368/2001.

M. BIAGI, *La nuova disciplina del lavoro a termine: prima (controversa) tappa del processo di modernizzazione del mercato del lavoro italiano*, in M. BIAGI (a cura di), *Il Nuovo lavoro a termine. Commentario al d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Giuffrè, 2002, 3 ss. L'A. ripercorre le tappe del confronto politico e sindacale che ha portato all'attuazione della direttiva comunitaria in materia di lavoro a termine nel nostro Paese, evidenziando i nodi problematici della trasposizione in decreto legislativo di una intesa raggiunta dalle organizzazioni sindacali e datoriali che per la prima volta si presentava come separato (senza cioè la firma della CGIL), rilevando profili di diritto interno ma anche (e soprattutto) comunitario. Al centro si pone una idea di dialogo sociale prima a livello europeo e poi nazionale, per cui – a mente del contesto caratterizzato da pluralismo sindacale che non consente di riconoscere a priori prevalenza ad una sigla piuttosto che ad un'altra – il Governo, una volta “affidata” alle parti sociali la discussione, non può che attendere l'intesa in tempi ragionevole e a questa conformarsi.

M. TIRABOSCHI, *La recente evoluzione della disciplina in materia di lavoro a termine: osservazioni sul caso italiano in una prospettiva europea e comparata*, in M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine. Commentario*

al d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, Giuffrè, 2002, 41 e ss. L'A., prima di passare ad una trattazione a livello comparato della regolazione del contratto a termine nei principali paesi dell'Unione Europea, evidenzia come in realtà la direttiva sia subito apparsa come irrilevante ai fini della modernizzazione del mercato del lavoro, essendo impiegata una strumentazione vecchia per regolare fenomeni nuovi. Nulla inoltre sembra aggiungere la fonte comunitaria rispetto alla disciplina previgente in Italia, limitandosi a fissare la necessità di ragioni obiettive per la fissazione di un termine al rapporto di lavoro subordinato, senza però introdurre vincoli di tipo sostanziale.

L. ANGELINI, *La riforma del contratto di lavoro a tempo determinato. Temporaneità delle esigenze aziendali e ruolo del sindacato*, in RGL, 2003, I, 77. In questo articolo si procede all'analisi della contrattazione collettiva considerando le modifiche alla disciplina del contratto a termine.

A. CAIAFA, *Il contratto di lavoro a termine*, in A. CAIAFA (a cura di), *I rapporti di lavoro e la tutela del credito nella crisi di impresa*, Giappichelli, 2011, 340, L'A. svolge una breve analisi dei cambiamenti nella disciplina del contratto a termine considerando la riforma della legge n. 183/2010.

A. MONTANARI, *Il lavoro a tempo determinato nella legge n. 183 del 2010 (c.d. Collegato Lavoro)*, in S. BRUSATI, A. PIZZOFEFFERATO (a cura di), *Il contratto di lavoro a termine*, Utet, 2012, 53. L'A. svolge una breve analisi dei cambiamenti nella disciplina del contratto a termine considerando la riforma della Legge 183/2010, procedendo anche ad una analisi dello spazio lasciato alla contrattazione collettiva in materia.

[M. TIRABOSCHI, *Esternalizzazioni del lavoro e valorizzazione del capitale umano: due modelli inconciliabili?*, in M. Tiraboschi \(a cura di\), *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi*, Giuffrè, 2006, 1. L'A. critica la posizione di quanti ritengono la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato una forma pericolosa di precarietà, tollerandone così la regolamentazione solo se circoscritta nell'alveo del lavoro precario o atipico, da ammettere in caso eccezionali.](#)

E. RAIMONDI, *Il contratto a termine tra principi comunitari e interpretazioni nazionali*, in *RGL*, 2009, II, 67, in questo articolo si fa un confronto tra le regole della direttiva 99/70/CE e le trasposizioni nazionali.

[D. COSTA, M. TIRABOSCHI, *La revisione del contratto a termine tra nuove rigidità e flessibilità incontrollate*, in P. RAUSEI, M. TIRABOSCHI \(a cura di\), *Lavoro: una riforma sbagliata*, ADAPT University Press, 2012, 53. Gli Autori procedono all'analisi dei cambiamenti nei requisiti per la stipula di un contratto a tempo determinato dopo la legge n. 92/2012.](#)

M. TIRABOSCHI, M. GIOVANNONE, *Il lavoro a termine nuovamente riformato*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il lavoro riformato*, Giuffrè, 2013, 175-190. Partendo di una sintesi dei diversi interventi di riforma sulla disciplina del contratto a tempo determinato, gli AA. sviluppano una analisi critica alla legge n. 76/2013.

A. PANDOLFO, P. PASSALACQUA, *Il nuovo contratto di lavoro a termine*, Giappichelli, 2014. Gli AA. forniscono le loro considerazioni per quanto riguarda l'efficacia delle misure, ricostruendo il quadro legale e dei requisiti per l'apposizione del termine.

C. ROMEO, *Il lavoro a tempo determinato a fine corsa? Jobs act tra semplificazioni e criticità*, in *MGL*, 2014, n. 7, 440 ss. In questo articolo si procede all'analisi della regolazione del contratto a termine dopo la riforma del *Jobs Act*.

G. SANTORO-PASSARELLI, *Jobs Act e contratto determinato*, Giappichelli, 2014. Il contributo procede all'analisi della regolazione del contratto a termine dopo la riforma del *Jobs Act*.

[F. CARINCI, *Jobs Act, atto I. La legge n. 78/2014 fra passato e futuro*, Working Paper ADAPT, 2015, n. 164. L'A. fa il quadro della regolazione del contratto a tempo determinato in Italia.](#)

[ADAPT, *La riforma del lavoro a termine alla prova della contrattazione*, Working Paper ADAPT, 2014, n. 15. Nel Working Paper si procede ad una profonda analisi della contrattazione collettiva in materia di contratto a termine e somministrazione di lavoro, sia di livello nazionale, sia di livello aziendale, già considerando le riforme del decreto-legge n. 34/2014.](#)

[F. CARINCI, G. ZILIO GRANDI \(a cura di\), *La politica del lavoro del Governo Renzi. Atto I. Commento al d.l. 20 marzo 2014, n. 34 coordinato con la legge di conversione 16 maggio 2014, n. 78*, ADAPT University Press, 2014. Gli AA. dei diversi contributi illustrano e svolgono un primo commento all'articolato del c.d. "decreto Poletti", in materia di contratto a termine, somministrazione e apprendistato.](#)

[F. CARINCI \(a cura di\), *Commento al d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT University Press, 2015. Gli AA. dei diversi contributi svolgono un primo commento alle disposizioni del c.d. "Codice dei contratti".](#)

M. SOLDERA, *Dieci anni di staff leasing. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato nell'esperienza concreta*, ADAPT University Press, 2015. L'A. dedica una ampia parte del volume alla trattazione nel dettaglio dei profili normativi e giurisprudenziali della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, per concentrarsi poi sulle ragioni dell'impiego di tale istituto come pure sull'analisi di un campione ristretto ma significativo a livello qualitativo di accordi aziendali sottoscritti per regolare il ricorso allo *staff leasing*.

M. TIRABOSCHI, *Il lavoro a tempo determinato*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, 2016, 155 e ss. In questo articolo l'Autore procede all'analisi delle regole per le proroghe, rinnovi, successione di contratti a tempo determinato, per poi procedere alla discussione dello spazio della contrattazione collettiva in materia.

P. TOMASSETTI, *Riordino delle tipologie contrattuali e contrattazione collettiva*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, 2016, 342 e ss. L'A. ricostruisce e argomenta circa la problematica della concorrenza tra fonti autonome e fonti eteronome nella regolamentazione del diritto del lavoro, in particolare nel caso in cui interventi legislativi mutino il quadro regolatorio sul quale – nell'esercizio dell'autonomia privata – la contrattazione collettiva abbia già introdotto soluzioni per via pattizia. Il contributo aderisce alla tesi, supportata da un orientamento giurisprudenziale prevalente, secondo la quale è fatta salva la perdurante efficacia di clausole contrattuali a fronte di sopravvenuti interventi legislativi modificativi.

Notizie sugli autori

Alessandro Alcaro	Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Laura Angeletti	Dottoranda di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Giada Benincasa	Dottoranda di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Rachele Berlese	Dottoranda di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Federica Capponi	Dottoranda di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Marta Costantini	Dottoranda di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Arianna d'Ascenzo	Dottoranda di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Valentina De Lorenzo	Dottoranda di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi

- di Bergamo, ADAPT
- Federica De Luca** Dottoranda di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
- Matteo Di Gregorio** Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
- Lorenza Di Paolo** Dottoranda di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
- Valeria Ferro** Dottoranda di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
- Antonella Mauro** Dottoranda di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
- Marco Menegotto** Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
- Idapaola Moscaritolo** Dottoranda di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
- Lorenzo Patacchia** Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
- Lorenzo Maria Pelusi** Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
- Enrico Pititto** Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT

Carlo Rodella	Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Adua Maria Sabato	Dottoranda di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Silvia Scocca	Dottoranda di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Francesco Seghezzi	Direttore Fondazione ADAPT
Diogo Silva	Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Silvia Spattini	Direttore ADAPT
Irene Tagliabue	ADAPT Junior Fellow
Giulia Tiberi	Dottoranda di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Luca Vozella	Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Carlo Zandel	Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Soraya Zorzetto	Dottoranda di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

1. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), **Lavoro: una riforma a metà del guado**, 2012
2. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), **Lavoro: una riforma sbagliata**, 2012
3. M. Tiraboschi, **Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times**, 2012
4. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2012**, 2012
5. AA.VV., **I programmi alla prova**, 2013
6. U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo, **Certificazione delle competenze**, 2013
7. L. Casano (a cura di), **La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation alla flexicurity europea?**, 2013
8. F. Fazio, E. Massagli, M. Tiraboschi, **Indice IPCA e contrattazione collettiva**, 2013
9. G. Zilio Grandi, M. Sferrazza, **In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine**, 2013
10. M. Tiraboschi (a cura di), **Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale**, 2013
11. U. Buratti, **Proposte per un lavoro pubblico non burocratico**, 2013
12. A. Sánchez-Castañeda, C. Reynoso Castillo, B. Palli, **Il subappalto: un fenomeno globale**, 2013
13. A. Maresca, V. Berti, E. Giorgi, L. Lama, R. Lama, A. Lepore, D. Mezzacapo, F. Schiavetti, **La RSA dopo la sentenza della Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231**, 2013
14. F. Carinci, **Il diritto del lavoro in Italia: a proposito del rapporto tra Scuole, Maestri e Allievi**, 2013

15. G. Zilio Grandi, E. Massagli (a cura di), **Dal decreto-legge n. 76/2013 alla legge n. 99/2013 e circolari “correttive”:** schede di sintesi, 2013
16. G. Bertagna, U. Buratti, F. Fazio, M. Tiraboschi (a cura di), **La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero**, 2013
17. R. Zucaro (a cura di), **I licenziamenti in Italia e Germania**, 2013
18. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2013**, 2013
19. L. Mella Méndez, **Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo**, 2014
20. F. Carinci (a cura di), **Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013**, 2014
21. M. Tiraboschi (a cura di), **Jobs Act - Le misure per favorire il rilancio dell'occupazione, riformare il mercato del lavoro ed il sistema delle tutele**, 2014
22. M. Tiraboschi (a cura di), **Decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34. Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese - Prime interpretazioni e valutazioni di sistema**, 2014
23. G. Gamberini (a cura di), **Progettare per modernizzare. Il Codice semplificato del lavoro**, 2014
24. U. Buratti, C. Piovesan, M. Tiraboschi (a cura di), **Apprendistato: quadro comparato e buone prassi**, 2014
25. M. Tiraboschi (a cura di), **Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro**, 2014
26. F. Carinci (a cura di), **Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014**, 2014
27. S. Varva (a cura di), **Malattie croniche e lavoro. Una prima rassegna ragionata della letteratura di riferimento**, 2014
28. R. Scolastici, **Scritti scelti di lavoro e relazioni industriali**, 2014
29. M. Tiraboschi (a cura di), **Catastrofi naturali, disastri tecnologici, lavoro e welfare**, 2014
30. F. Carinci, G. Zilio Grandi (a cura di), **La politica del lavoro del Governo Renzi - Atto I**, 2014

31. E. Massagli (a cura di), **Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un'indagine ricostruttiva**, 2014
32. F. Carinci (a cura di), **La politica del lavoro del Governo Renzi - Atto II**, 2014
33. S. Stefanovichj, **La disabilità e la non autosufficienza nella contrattazione collettiva italiana, alla luce della Strategia europea sulla disabilità 2010-2020**, 2014
34. AA.VV., **Crisi economica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Spagna**, 2014
35. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2014**, 2014
36. M. Tiraboschi (a cura di), **Occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche**, 2015
37. F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), **I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni**, 2015
38. M. Soldera, **Dieci anni di staff leasing. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato nell'esperienza concreta**, 2015
39. M. Tiraboschi, **Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times**, 2015
40. F. Carinci (a cura di), **La politica del lavoro del Governo Renzi. Atti del X Seminario di Bertinoro-Bologna del 23-24 ottobre 2014**, 2015
41. F. Carinci, **Il tramonto dello Statuto dei lavoratori**, 2015
42. U. Buratti, S. Caroli, E. Massagli (a cura di), **Gli spazi per la valorizzazione dell'alternanza scuola-lavoro**, in collaborazione con IRPET, 2015
43. U. Buratti, G. Rosolen, F. Seghezzi (a cura di), **Garanzia Giovani, un anno dopo. Analisi e proposte**, 2015
44. D. Mosca, P. Tomassetti (a cura di), **La trasformazione del lavoro nei contratti aziendali**, 2015
45. M. Tiraboschi, **Prima lettura del decreto legislativo n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro**, 2015
46. F. Carinci, C. Cester (a cura di), **Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015**, 2015
47. F. Nespoli, F. Seghezzi, M. Tiraboschi (a cura di), **Il Jobs Act dal progetto alla attuazione**, 2015

48. F. Carinci (a cura di), **Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi**, 2015
49. Studio Legale Tributario D. Stevanato (a cura di), **Introduzione al processo tributario**, in collaborazione con ADAPT ANCL Padova e Regione Veneto, 2015
50. E. Dagnino, M. Tiraboschi (a cura di), **Verso il futuro del lavoro**, 2016
51. S. Santagata (a cura di), **Lavoro e formazione in carcere**, 2016
52. A. Cassandro, G. Cazzola (a cura di), **Il c.d. Jobs Act e i decreti attuativi in sintesi operativa**, 2016
53. M. Del Conte, S. Malandrini, M. Tiraboschi (a cura di), **Italia-Germania, una comparazione dei livelli di competitività industriale**, 2016
54. F. Carinci (a cura di), **Jobs Act: un primo bilancio. Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015**, 2016
55. G. Rosolen, F. Seghezzi (a cura di), **Garanzia Giovani due anni dopo. Analisi e proposte**, 2016
56. L. Casano, G. Imperatori, C. Tourres (a cura di), **Loi travail: prima analisi e lettura. Una tappa verso lo “Statuto dei lavori” di Marco Biagi?**, 2016
57. G. Polillo, **ROMA – reset. Una terapia contro il dissesto**, 2016
58. J.L. Gil y Gil (dir.), T. Ushakova (coord.), **Comercio y justicia social en un mundo globalizado**, 2016
59. F. Perciavalle, P. Tomassetti (a cura di), **Il premio di risultato nella contrattazione aziendale**, 2016
60. M. Sacconi, E. Massagli (a cura di), **Le relazioni di prossimità nel lavoro 4.0**, 2016
61. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2016**, 2016
62. E. Dagnino, F. Nespoli, F. Seghezzi (a cura di), **La nuova grande trasformazione del lavoro. Lavoro futuro: analisi e proposte dei ricercatori ADAPT**, 2017
63. G. Cazzola, D. Comegna, **Legge di bilancio 2017: i provvedimenti in materia di assistenza e previdenza**, 2017
64. S. Fernández Martínez, M. Tiraboschi (a cura di), **Lavoro e malattie croniche**, 2017
65. E. Prodi, F. Seghezzi, M. Tiraboschi (a cura di), **Il piano Industria 4.0 un anno dopo**, 2017

66. E. Massagli (a cura di), **Dall'alternanza scuola-lavoro all'integrazione formativa**, 2017
67. G. Cazzola, **Storie di sindacalisti**, 2017
68. S. Bruzzone (a cura di), **Salute e persona: nella formazione, nel lavoro e nel welfare**, 2017
69. A. Corbo, F. D'Addio, L.M. Pelusi, M. Tiraboschi (a cura di), **Tirocini extracurricolari: i primi recepimenti regionali delle linee guida del 25 maggio 2017**, 2017
70. AA.VV., **Un anno di Bollettino ADAPT**, 2017
71. E. Massagli, F. Nespoli, F. Seghezzi (a cura di), **Elezioni 2018: il lavoro nei programmi dei partiti**, 2018

SOCI ADAPT

ANC - Associazione Nazionale Commercialisti	Confindustria Vicenza	Generali Italia SPA
ANCL Milano	Confprofessioni	Gi Group
ANCL Veneto	Confisal	Gruppo Manutencoop
Angem	Coopfond-Legacoop nazionale	Ifoa
Aninsei	Cremonini	IHI Charging Systems International
Assoimprenditori Alto Adige	Day Ristoservice	Ikea Italia Retail
Assolavoro	Edenred Italia	Inail
Assolombarda	Elettra Sincrotrone	INAPP
ASSTRA	Enel	LavoroPiu
BPER Banca	Eni	LVH-APA
Bracco Imaging	Esselunga	Manageritalia
Brembo	Farindustria	MCL
Cisl	Federalberghi	Quanta
Cisl Fp	Federdistribuzione	Randstad Italia
CNA	FederlegnoArredo	Scuola Centrale Formazione
Coldiretti	Federmanager	Sistema Impresa
Confagricoltura	Federmeccanica	SNFIA
Confagricoltura Verona	Femca-Cisl	Sodexo Motivation Solutions Italia Srl
Confartigianato	Fim-Cisl	Synergie Italia
Confcommercio	Fim-Cisl Asse del Po	Tempor
Confcooperative	Fim-Cisl Brescia	UBI Banca
Confesercenti	Fincantieri	Umana
Confimi Industria	Fipe	Well Work
Confindustria Bergamo	Fondazione Bruno Kessler	World Employment Confederation
Confindustria Verona	Fondazione Mach	

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

